



## PROVINCIA DI RAVENNA

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

### Educare alla Parità 2026

La Provincia di Ravenna Osservatorio Statistico per la parità di genere della provincia di Ravenna presenta l'opuscolo informativo "Educare alla Parità 2026", un'analisi puntuale che trasforma i dati statistici in una bussola per le politiche pubbliche locali, inquadrandoli nella cornice del Goal 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

I dati raccolti non sono cifre, ma strumenti per identificare la "**discriminazione indiretta**", quelle prassi apparentemente neutre che di fatto penalizzano le donne. Il dato è l'interrogativo che obbliga le istituzioni a rispondere con strategie mirate e monitoraggi costanti.

Educare alla parità significa:

- **Abbattere gli stereotipi:** Superare la dicotomia uomo-donna per valorizzare il talento individuale.
- **Cura condivisa:** Trasformare la cura da "dovere femminile" a "responsabilità sociale", eliminando alla radice le cause della prevaricazione e della violenza.
- **Intelligenza emotiva:** Imparare ad abitare le emozioni per costruire relazioni basate sul rispetto e non sul possesso o l'invasione dell'altro.

"Educare alla parità significa guardare oltre i pregiudizi latenti per costruire un territorio dove il talento non ha genere". Come evidenziato dalle Consigliere di Parità della Provincia di Ravenna, "il cammino verso il 2030 richiede due pilastri: **governance territoriale** (per non lasciare sole le lavoratrici) e **cultura del dato** (per smascherare le disuguaglianze invisibili). Ravenna si conferma un laboratorio dove i numeri diventano impegno politico e l'educazione diventa la chiave per abbattere definitivamente ogni barriera."

**In linea con il principio "Nessuno sia lasciato indietro":** integrare le politiche di genere con quelle economiche e di welfare è la via necessaria per trasformare l'eccellenza formativa delle donne ravennati in una parità strutturale, garantendo una comunità più resiliente e prospera per tutti.

### Verso un Futuro di Parità: Ravenna e gli Obiettivi 2030

#### **Longevità e Disuguaglianze di Salute (Goal 3, 5)**

Sebbene le donne siano più longeve (con una speranza di vita di **85,9 anni**), il dato sulla salute rivela una vulnerabilità: gli anni vissuti in "buona salute" sono inferiori rispetto ai colleghi maschi. Con un indice di dipendenza femminile al 47,1% (contro il 36,5% maschile), la provincia si trova di fronte a una "femminilizzazione" della vecchiaia che impone politiche di assistenza mirate e proattive.

### **Inclusione Paritaria e Cittadinanza (Goal 10, 16)**

Un punto di forza distintivo di Ravenna è l'efficacia dei percorsi di inclusione. L'indicatore sull'**acquisizione di cittadinanza**, che vede il divario di genere annullarsi nel 2023, è un segnale di un contesto sociale aperto e maturo. Questo modello risponde pienamente all'obiettivo di ridurre le disuguaglianze, favorendo un'integrazione strutturale a lungo termine anziché una presenza temporanea.

### **La Sfida della Conciliazione (Target 5.4)**

L'Agenda 2030 punta a riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e domestico non retribuito. Nel territorio ravennate, il divario netto di **17,2 punti percentuali** nel tasso di occupazione femminile (66,9% contro l'84,1% maschile) suggerisce che il carico di cura gravi ancora prevalentemente sulle donne. Questa criticità si accentua drasticamente nella fascia **35-44 anni**, il cuore della vita familiare, dove la difficoltà nel conciliare tempi di vita e di lavoro diventa un ostacolo strutturale alla realizzazione professionale.

### **Ridurre il Gap Economico (Target 8.5)**

Emerge un dato economico che richiede un'attenzione urgente per garantire "pari retribuzione per lavoro di pari valore":

- Le carriere frammentate e il maggior ricorso al part-time generano per le donne un divario retributivo annuo di oltre **9.200 euro**.
- Le difficoltà di conciliazione colpiscono duramente le fasce 35-44 anni e 55-64 anni, dove l'uscita precoce dal mercato è molto più frequente per la componente femminile.
- Questa precarietà si proietta sul gender pension gap.

### **Leadership e Rappresentanza (Target 5.5)**

Sebbene la provincia si collochi stabilmente nella *Gender Balance Zone* per quanto riguarda le assemblee elette, la sfida si sposta ora sui ruoli decisionali. Con solo il **22% di sindache** (4 su 18), la strada verso una "piena ed effettiva partecipazione femminile ai livelli decisionali" è ancora in salita. Promuovere la leadership femminile è essenziale per portare prospettive diverse nel governo del territorio.

## **Verso un Futuro in Salute: Ravenna e gli Obiettivi 2030**

Il quadro sanitario della provincia di Ravenna ci offre spunti preziosi per allineare il territorio agli obiettivi globali di benessere, con un focus particolare sul **Goal 3 (Salute e Benessere)**.

### **La sfida della Prevenzione (Target 3.4)**

L'Agenda 2030 punta a ridurre la mortalità prematura per malattie non trasmissibili. Nel territorio ravennate si osserva una diffusione piuttosto marcata di alcune abitudini quotidiane che meriterebbero un po' di attenzione in più: parliamo soprattutto di alimentazione, fumo e consumo di alcol. Questi fattori, se trascurati, tendono a "sommarsi" nel tempo, aumentando le probabilità di sviluppare problematiche croniche in futuro.

### **Ridurre i Comportamenti a Rischio (Target 3.5)**

Emerge un dato curioso e importante sulla differenza tra uomini e donne:

Le donne mostrano abitudini più stabili e generalmente più orientate alla prevenzione.

Gli uomini, invece, sembrano aver risentito maggiormente della pandemia, registrando nel periodo post un lieve peggioramento degli stili di vita.

Un punto di attenzione specifico riguarda la sensibilizzazione sull'abuso di sostanze, incluso l'alcol. La tendenza osservata tra i **giovani adulti (25-34 anni)**, in cui l'uso di alcol è molto frequente

(interessa oltre un ragazzo su due), suggerisce l'opportunità di promuovere una nuova cultura del divertimento e della socialità che sia più consapevole e meno legata a modelli potenzialmente nocivi.

### **Salute Mentale e Disuguaglianze (Goal 3, 5, 10)**

Emergono segnali di vulnerabilità psicologica, con un forte divario di genere: le donne riportano un disagio significativamente maggiore e una peggiore percezione del proprio stato di salute. Questo fenomeno, speculare alla minore attenzione maschile verso i fattori di rischio oggettivi, sottolinea l'urgenza di interventi di prevenzione che tengano conto dei diversi carichi sociali e della differente percezione del rischio tra i generi.

### **Attività Fisica e Salute (Goal 3, 5)**

Sebbene i livelli di attività fisica siano in linea con la regione, persiste un gap: gli uomini sono più attivi nel tempo libero (63,2% contro 49,6%). Promuovere l'esercizio fisico tra le donne rimane un obiettivo strategico per contrastare ansia, depressione e patologie croniche, migliorando al contempo il benessere complessivo.

### **Mobilità Attiva e Città Sostenibili (Goal 11, 13)**

Un punto di forza distintivo è l'adesione alla mobilità sostenibile: l'uso della bicicletta a Ravenna (26%) supera la media regionale. È interessante notare come la componente femminile sia la principale protagonista degli spostamenti a piedi e su due ruote, integrando l'attività motoria nella quotidianità. Questo modello favorisce non solo la salute individuale, ma anche la riduzione dell'impatto ambientale e il miglioramento della qualità urbana.

In linea con il principio "Nessuno sia lasciato indietro": intervenire oggi su piccole abitudini relativamente agli stili di vita significa garantire una qualità della vita migliore domani. Integrare salute, urbanistica e politiche di genere è la via necessaria per una comunità resiliente e allineata con i target di sviluppo sostenibile

## **Formazione e Capitale Umano: Il Successo Formativo Femminile**

L'analisi dei percorsi scolastici e accademici nella provincia di Ravenna evidenzia un forte investimento delle donne nell'istruzione, pur confermando la persistenza di una marcata segregazione formativa basata sul genere.

**Il superamento del gap storico (Goal 4)** Negli ultimi decenni si è compiuta una rivoluzione silenziosa: la parità di formazione è stata pienamente raggiunta e superata. Se nel 1971 il divario tra laureati e laureate era di oltre 23 punti percentuali, oggi la situazione è ribaltata: il **57,6% della popolazione laureata è donna**, a testimonianza di una progressione costante (dal 1,2% degli anni '70 al 12,6% del 2011).

**Performance e Investimento nello Studio (Goal 5)** Le studentesse manifestano un maggiore impegno nel proprio percorso formativo sotto molteplici aspetti:

- **Accesso e continuità:** Le donne accedono all'università con tassi significativamente più alti (45,8% contro il 28,3% dei maschi), registrano meno abbandoni e una maggiore mobilità per motivi di studio.
- **Merito:** In quasi tutti gli ambiti, le ragazze ottengono votazioni medie più elevate (sia al diploma che alla laurea), acquisiscono più crediti e terminano gli studi in corso con maggiore frequenza.

**La segregazione degli ambiti di studio (Target 5.5 e 4.4)** Nonostante il successo numerico e qualitativo delle donne, le scelte di orientamento restano profondamente polarizzate:

- **Modelli tradizionali:** Le studentesse prevalgono nettamente negli ambiti linguistici, psicologici e della formazione (dove gli uomini scendono al 9%).
- **Competenze STEM:** I ragazzi continuano a preferire percorsi tecnici e scientifici, con punte oltre il 77% in Informatica e Ingegneria.
- **Segnali di cambiamento:** Si registra una lieve ma significativa crescita della presenza femminile negli istituti tecnici tecnologici (23%) e una forte presenza nell'ambito medico-sanitario (16,3% delle iscritte).

Il consolidamento delle competenze femminili è un pilastro per lo sviluppo del territorio. La sfida futura risiede nel trasformare questo eccellente capitale umano in opportunità lavorative e di leadership, promuovendo al contempo un orientamento scolastico che superi gli stereotipi di genere, incentivando la partecipazione maschile nelle professioni di cura e quella femminile nelle carriere tecnologiche e digitali.

## Lavoro e Sostenibilità Sociale: Ravenna verso il 2030

L'analisi del mercato del lavoro nella provincia di Ravenna nel 2025 rivela una struttura solida ma con segnali di fragilità che interrogano la sostenibilità futura del territorio, con particolare riferimento al **Goal 8 (Lavoro Dignitoso e Crescita Economica)** e al **Goal 5 (Parità di Genere)**.

### Il Rischio Inattività e il Target 8.5

Nonostante un tasso di occupazione generale (75,5%) superiore alla media nazionale, il confronto con il 2019 evidenzia una dinamica preoccupante: la flessione degli occupati è quasi interamente femminile (**-2.800 donne occupate**). Il calo della disoccupazione femminile (-28% nel solo ultimo anno) nasconde in realtà un aumento dell'inattività (+8% dal 2019): molte donne smettono di cercare lavoro, scivolando verso lo scoraggiamento o l'impossibilità di conciliare l'impiego con i carichi familiari.

### La "Generazione Sandwich" e il Target 5.4

Il divario occupazionale di genere si aggrava nelle fasi cruciali della vita, riflettendo la mancata valorizzazione del lavoro di cura:

- **Fascia 35-44 anni:** Il gap esplode a **-20,1 p.p.**, segnando il momento in cui maternità e cura dei figli pesano maggiormente sulle carriere.
- **Fascia 55-64 anni:** Il differenziale raggiunge il picco di **-20,9 p.p.** Qui emerge il fenomeno della "generazione sandwich": donne che sostengono contemporaneamente figli e genitori anziani, uscendo precocemente dal mercato e compromettendo la propria stabilità pensionistica futura.

### Giovani e Futuro (Target 4.4 e 8.6)

Sebbene i giovani ravennati lavorino più della media nazionale, le ragazze mostrano segnali di segregazione precoce. Il tasso di inattività femminile giovanile (15-29 anni) supera quello maschile di **13,2 punti**, con una perdita di 4 punti percentuali di occupazione rispetto al 2019. Mentre i ragazzi soffrono la carenza di opportunità nei settori tradizionali, le ragazze rischiano una permanenza prolungata in percorsi formativi che non sfociano in impiego, alimentando lo scoraggiamento.

## Dinamiche di Mercato e Qualità Contrattuale: Ravenna tra Crescita e Vulnerabilità (Goal 8 e 5)

L'analisi dei flussi di lavoro dipendente (dati SILER) nel 2024 conferma un territorio capace di generare saldi occupazionali positivi, ma rivela una "velocità di crociera" differente tra i generi, mettendo alla prova l'obiettivo di una crescita economica inclusiva e dignitosa (**Goal 8**).

### **Il Rallentamento delle Attivazioni Femminili (Target 8.5)**

Mentre il mercato del lavoro ravennate nel 2024 segna una lieve crescita complessiva delle attivazioni (+2,3%), il dato disaggregato mostra un'asimmetria preoccupante: le attivazioni maschili crescono del **+4,4%**, mentre quelle femminili registrano una flessione del **-0,2%**. Rispetto all'anno record 2022, il calo dei nuovi contratti per le donne è del **6%** (quasi il triplo rispetto al calo maschile del 2,4%). Questo segnale indica una maggiore difficoltà per le donne nel rientrare o posizionarsi nel mercato del lavoro, rallentando il percorso verso la piena occupazione.

### **Stabilità Contrattuale e Trasformazioni (Target 8.8)**

Un dato positivo per la tenuta del territorio è il consolidamento del lavoro a tempo indeterminato (+2.237 unità nel 2024). Tuttavia, l'accesso alla stabilità non è uniforme. Si registra una battuta d'arresto nelle trasformazioni da tempo determinato a indeterminato (-3,2% rispetto al 2023), riducendo le opportunità di stabilizzazione proprio per quelle fasce (spesso femminili) intrappolate nella precarietà.

### **Politiche Attive e Occupabilità (Target 5.b e 10.4)**

Le Dichiarazioni di Immediata Disponibilità (DID) mostrano come la platea dei servizi per l'impiego sia a maggioranza femminile (**54,5%**). L'impatto di programmi come GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) ha fatto emergere una forte domanda di lavoro da parte delle donne, che tuttavia faticano a tradurre questa disponibilità in contratti stabili.

### **Resilienza e Saldi Occupazionali (Goal 17)**

Nonostante le criticità, la provincia di Ravenna mantiene una resilienza strutturale con saldi attivazioni-cessazioni sempre positivi dal 2018. Il saldo femminile del 2024 (+1.148 unità) contribuisce per oltre la metà al valore complessivo provinciale, ma risulta in netto calo rispetto al 2023.

## Qualità del Lavoro e Reti di Protezione: La Sfida della Continuità (Goal 5 e 8)

### **Il "Part-Time di Genere" (Target 5.4 e 8.5)**

A Ravenna, il ricorso al tempo parziale non è una scelta neutra: il 41,9% delle lavoratrici dipendenti ha un contratto part-time, contro appena il 10,3% degli uomini. Questo dato, che vede oltre 13.500 nuove assunzioni femminili "a orario ridotto" nel solo 2024 (concentrate soprattutto nella fascia 30-50 anni), conferma come il part-time sia ancora lo strumento principale — e spesso forzato — per rispondere alle esigenze di cura familiare.

### **Ammortizzatori Sociali come Specchio della Precarietà (Goal 1 e 10)**

Il ricorso alla NASpI (indennità di disoccupazione) conferma questa vulnerabilità: nel 2024, le domande accolte per le donne sono state 11.232, contro le 8.309 degli uomini. La prevalenza femminile costante nella serie storica non è solo un dato statistico, ma un indicatore di "fragilità previdenziale": chi accede più spesso agli ammortizzatori sociali a causa di contratti stagionali o intermittenti avrà carriere frammentate che si tradurranno, domani, in pensioni più povere.

## Imprenditoria Femminile: Tra Micro-Impresa e Sfide Globali (Goal 5 e 9)

L'analisi del tessuto imprenditoriale ravennate al 31 dicembre 2025 offre uno spaccato fondamentale sulla capacità delle donne di generare valore autonomo, richiamando gli obiettivi di innovazione e parità nelle posizioni di comando (Goal 9 e Target 5.5). A Ravenna un'impresa su cinque è donna, ma il divario con l'Europa (dove la media è di una su tre) resta ampio. Se da un lato cresce la scelta di forme giuridiche più solide come le società di capitali, dall'altro l'imprenditoria femminile rimane ancora troppo ancorata a ditte individuali e settori tradizionali.

### Il Tasso di Femminilizzazione e il Gap Europeo (Target 5.5)

Con **6.888 imprese femminili attive**, Ravenna raggiunge un tasso di femminilizzazione del **21,4%**, in linea con la media regionale. Tuttavia, il confronto internazionale evidenzia quanta strada resti da fare: nell'Unione Europea la media delle imprese guidate da donne sale al **34%**. Il dato locale riflette una difficoltà strutturale nell'accesso delle donne ai vertici e alla proprietà d'impresa, un tema centrale dell'Agenda 2030 che mira a garantire "piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership".

### Settori Tradizionali vs Alta Crescita (Target 9.2 e 9.5)

Anche a Ravenna si osserva la tendenza europea alla concentrazione in settori meno redditizi o legati ai servizi:

- Il **23,9%** delle imprese femminili opera nel Commercio e il **14,4%** nei servizi alla persona.
- Persiste un gap nei settori ad alta intensità tecnologica e ITC, dove la presenza maschile rimane predominante. Questo fenomeno contribuisce al mantenimento di un **divario retributivo di genere (14,1%)**, spesso legato proprio alla segregazione settoriale in ambiti a minor valore aggiunto.

### Fragilità Dimensionale e Evoluzione Giuridica (Target 8.3)

La struttura delle "imprese rosa" ravennate è caratterizzata da una forte frammentazione:

- Il **66,9%** sono imprese individuali, segno di un'auto-imprenditorialità che spesso nasce come risposta alla carenza di lavoro dipendente flessibile.
- Tuttavia, è positivo il trend di crescita delle **società di capitali (17,9%)**, che dal 2021 hanno superato le società di persone. Questo "salto di qualità" giuridico indica una volontà di strutturarsi in forme più solide e competitive, in linea con l'obiettivo di promuovere la crescita delle piccole e medie imprese.

### Intersezionalità: Giovani e Straniere (Goal 10)

L'imprenditoria femminile ravennate è anche un motore di integrazione:

- Le **imprese femminili straniere (970 unità)** rappresentano il **14,1%** del totale, con una forte prevalenza di cittadine extra-comunitarie (**64,1%**).
- Le **imprese giovanili (under 35)** costituiscono l'**8,3%** del comparto, rappresentando la linfa vitale per l'innovazione futura del territorio.

## Il "Gender Pension Gap": L'Eredità delle Diseguaglianze (Goal 1, 5 e 10)

I dati INPS 2024 per la provincia di Ravenna rivelano come il divario di genere non si esaurisca con la fine della vita lavorativa, ma si amplifichi nella fase della quiescenza, richiamando l'urgenza di intervenire sui Target dell'Agenda 2030 relativi alla protezione sociale e all'equità economica (**Target 1.3 e 5.4**).

### **Il Paradosso della Previdenza (Target 10.2)**

A Ravenna le donne rappresentano la maggioranza della popolazione pensionata, ma percepiscono assegni significativamente più bassi. Con una media annua di **13.463 euro** contro i 20.129 euro degli uomini, il divario supera il **30%**. Questa disparità riflette una dinamica strutturale: le donne sono prevalenti nelle categorie economicamente più deboli, come le pensioni ai superstiti e quelle assistenziali, mentre gli uomini dominano le pensioni di vecchiaia più elevate.

### **Lo Specchio delle Carriere (Target 8.5 e 5.4)**

Il cuore del problema risiede nelle pensioni di vecchiaia, quelle direttamente legate alla storia lavorativa. In provincia, un pensionato percepisce mediamente 24.790 euro, mentre una pensionata si ferma a **16.694 euro**. Questi **8.000 euro di differenza** sono il risultato diretto di:

- **Carriere discontinue:** Spesso interrotte per responsabilità di cura familiare.
- **Segregazione lavorativa:** Maggiore diffusione del part-time e minore accesso ai ruoli apicali e meglio retribuiti.

Il sistema contributivo attuale, basandosi sulla storia individuale, finisce per "punire" provvidenzialmente chi ha dedicato tempo al lavoro di cura non retribuito.

### **Abitare la Parità: L'Edilizia Pubblica come Termometro del Goal 5**

L'analisi degli alloggi ERP nella provincia di Ravenna al 31/12/2025 fornisce una prova tangibile delle disuguaglianze che il **Goal 5** mira a eliminare, trasformando il tema della casa in una questione di diritti e autonomia femminile.

### **La Solitudine è Femminile: Anzianità e Residenza (Target 11.1)**

Il sistema ERP di Ravenna accoglie una significativa quota di nuclei monocomponente, con una netta prevalenza femminile: il **25,2%** degli alloggi è occupato da donne che vivono sole (**1.034 nuclei**). Questo dato si intreccia con l'invecchiamento della popolazione:

- **Genere e longevità:** Tra gli assegnatari soli ultrasettantenni, il **75,5%** è costituito da donne.
- **Stabilità abitativa:** Le donne mostrano un'anzianità di residenza molto elevata (il **55,1%** vive in ERP da oltre 20 anni).

### **Nuclei Monogenitoriali: L'Emergenza delle Madri Sole (Target 5.4 e 1.2)**

Il dato più critico riguarda gli adulti soli con minori: su **210 nuclei di questo tipo, ben 203 (il 96,7%) sono composti da madri sole**.

### **Cittadinanza e Carichi di Cura (Goal 10)**

L'analisi intersezionale tra genere e cittadinanza rivela modelli familiari differenti all'interno del sistema ERP:

- Le **madri sole italiane** (52,7%) tendono ad avere nuclei più piccoli (il 68,2% ha un solo figlio).
- Le **madri sole straniere** (47,3%) gestiscono carichi di cura più pesanti: quasi il **20%** di esse ha 3 o più minori a carico, contro l'11,2% delle italiane.

### **Sostegno e Protezione: La Rete Antiviolenza nel Ravennate (Target 5.2)**

Il paragrafo affronta la sfida più urgente e drammatica del **Goal 5**, ovvero l'eliminazione di ogni forma di violenza contro le donne. L'analisi dei dati relativi ai Centri Antiviolenza e alle Case Rifugio nella provincia di Ravenna mette in luce la risposta del territorio alla violenza di genere, obiettivo

centrale dell'Agenda 2030 che mira a eliminare ogni forma di abuso nella sfera pubblica e privata (**Target 5.2**).

### **La Forza della Rete e l'Aumento delle Richieste (Target 5.2.1)**

Con un potenziamento delle infrastrutture avvenuto nel 2025 (portando a **14 le Case Rifugio** collegate ai 3 centri provinciali), Ravenna risponde a un aumento della domanda di aiuto. Nel 2024, sono state **417 le donne in percorso**, con 252 nuove accoglienze. Questo incremento non indica necessariamente un aumento della violenza in senso assoluto, ma riflette una maggiore capacità delle donne di riconoscere l'abuso e di rivolgersi alla rete di supporto, un passo fondamentale verso l'autodeterminazione promossa dal Goal 5.

### **La Complessità delle Violenze: Il Controllo e il Gap Economico**

I dati evidenziano come la violenza sia quasi sempre multidimensionale. La **violenza psicologica** è pressoché onnipresente (98%), ma emerge con forza il dato sulla **violenza economica (46%)**. Quest'ultima è un ostacolo diretto al Goal 5, poiché il controllo delle risorse finanziarie o l'impedimento a possedere un reddito proprio sono strumenti utilizzati per impedire l'autonomia e la libertà di scelta delle donne.

### **Violenza Domestica e Impatto Generazionale (Target 5.4)**

La violenza a Ravenna ha un volto familiare: nell'**81% dei casi** l'autore è il partner attuale o l'ex-partner. Questo dato trasforma la casa in un luogo di insicurezza, con un impatto devastante anche sulle nuove generazioni: la maggior parte delle donne in percorso ha figli (**322 donne**), e nel **77,6%** dei casi si tratta di minori. La protezione di questi nuclei è essenziale per interrompere la trasmissione intergenerazionale della violenza e della disuguaglianza e dei modelli relazionali basati sul controllo e sulla sopraffazione.

## **Conclusioni**

L'analisi dei dati raccolti dall'Osservatorio Statistico per la parità di genere della Provincia di Ravenna restituisce l'immagine di un territorio dinamico e capace di produrre importanti avanzamenti sul piano dell'istruzione, della partecipazione sociale e della qualità dei servizi. Allo stesso tempo, emergono con chiarezza disuguaglianze strutturali che continuano a incidere profondamente sulle opportunità, sulle condizioni economiche e sulla qualità della vita delle donne.

Il quadro evidenzia come i progressi raggiunti nella formazione e nella partecipazione femminile non si traducano ancora pienamente in una reale parità nei percorsi lavorativi, nei livelli retributivi, nell'accesso ai ruoli decisionali e nella sicurezza economica lungo tutto l'arco della vita.

Persistono infatti forti squilibri nella distribuzione del lavoro di cura, nella qualità dell'occupazione, nell'accesso alle posizioni apicali e nella stabilità previdenziale. Il "Gender Pension Gap", la diffusione del part-time involontario, la segregazione formativa e professionale e la maggiore esposizione femminile alla vulnerabilità abitativa e sociale mostrano come le disuguaglianze tendano a riprodursi nel tempo, assumendo forme differenti nelle diverse fasi della vita.

Particolarmente rilevante è anche il tema della violenza di genere, che continua a rappresentare una delle principali violazioni dei diritti umani e un ostacolo concreto alla piena autodeterminazione delle donne. I dati relativi alla rete antiviolenza del territorio confermano l'importanza di rafforzare strumenti di protezione, prevenzione e accompagnamento, integrando le politiche sociali, educative e culturali.

In questo contesto, il dato statistico assume un valore strategico: non solo strumento di conoscenza, ma leva per orientare le politiche pubbliche, monitorare le disuguaglianze e costruire interventi mirati, capaci di rispondere ai bisogni reali della popolazione.

Educare alla parità significa allora promuovere un cambiamento culturale profondo, capace di superare stereotipi, discriminazioni e modelli relazionali diseguali. Significa investire in una società

in cui il talento, le aspirazioni e le opportunità non siano condizionati dal genere, ma riconosciuti e valorizzati in modo equo.

La sfida posta dall'Agenda 2030 richiede una responsabilità condivisa tra istituzioni, sistema educativo, mondo del lavoro, imprese e comunità locale ed è questo che viene perseguito dall'Osservatorio statistico per la parità di genere della provincia di Ravenna. Solo attraverso un approccio integrato sarà possibile costruire un territorio più inclusivo, sostenibile e resiliente, in cui nessuna persona venga lasciata indietro e la parità di genere diventi un elemento strutturale dello sviluppo sociale ed economico.