



Libere di scegliere: donne, competenze e opportunità in Toscana

Firenze, 21 novembre 2025

Libertà e divari: il contesto toscano visto attraverso i dati

“Libertà di scegliere” non significa solo poter decidere, ma **avere le condizioni per farlo**:

- Libertà economica → accesso al lavoro e reddito.
- Libertà formativa → accesso alle competenze e ai percorsi di crescita.
- Libertà sociale → disponibilità di tempo, reti, servizi.

La libertà si misura nei margini di scelta che le persone hanno di fronte a opportunità reali (*capabilities-Amartya Sen*). I dati ci mostrano quanto questi margini siano ancora diseguali tra uomini e donne, ma non solo...

Mercato del lavoro

- Il tasso di occupazione femminile in Toscana resta più basso di quello maschile (intorno al **63,7% contro il 78,1%** nel 2024), sebbene superiore alla media italiana e in crescita negli ultimi anni.
 - Il gap è più basso tra le fasce di età giovanili, mentre cresce nelle fasce d'età centrali e in presenza di figli.
 - Persistono differenze significative nella **qualità dell'occupazione**: più part-time, più contratti a termine, retribuzioni inferiori (ogni 100€ di retribuzione media di un uomo nel privato sono 87€ per la donna, nel pubblico 81€).
- **La libertà di partecipare al mercato del lavoro è condizionata da vincoli strutturali**

Segregazione settoriale e professionale

- Le donne sono sovra-rappresentate nei servizi sociali, educativi e sanitari e sottorappresentate nelle professioni STEM e tecnico-scientifiche.
 - Tra le imprenditrici, solo una quota limitata opera in ambiti tecnologici o innovativi.
 - GAP SALARIALE come risultato della componente settoriale e contrattuale
- La libertà di scegliere il proprio percorso professionale è limitata **dalla struttura del mercato**, ma anche dagli **stereotipi e dai modelli culturali** che influenzano le scelte educative e lavorative.

Le competenze: un paradosso e un divario invisibile

Il paradosso:

- Le donne toscane hanno **livelli medi di istruzione più elevati** degli uomini (più laureate, più diplomate).
- Tuttavia, questa maggiore scolarità **non si traduce in migliori opportunità lavorative o di carriera.**

→ C'è un **disallineamento tra capitale umano e mercato del lavoro.**

Il divario invisibile:

- Le ragazze continuano a essere **sottorappresentate negli indirizzi tecnico-scientifici**
- Il **70%** delle iscrizioni femminili si concentra ancora nei percorsi di istruzione e formazione legati a servizi alla persona, educazione, sanità.

→ Le scelte formative **riflettono e riproducono** modelli culturali di genere, e nella nostra società si traducono in **stipendi più bassi e minori possibilità di carriera.**

Carichi di cura e tempi di vita

- Secondo l'ISTAT, le donne italiane svolgono una parte sproporzionata del lavoro di cura non retribuito, dedicando circa 5 ore e 9 minuti al giorno, quasi il **triplo** rispetto alle 2 ore e 16 minuti degli uomini.
 - I tassi di occupazione femminile crollano al crescere del numero di figli, e sono particolarmente bassi per le madri con figli sotto i 6 anni.
 - L'offerta e l'utilizzo di servizi di conciliazione (nidi, tempo pieno, assistenza agli anziani) resta disomogenea sul territorio.
- La libertà di conciliare lavoro e vita privata rimane **diseguale** e fortemente condizionata dalle infrastrutture sociali e dall'organizzazione dei tempi di lavoro.

Le radici profonde del divario

Fattori trasversali che alimentano queste disparità:

- **Culturali e simbolici:** stereotipi di genere che condizionano le scelte formative e la divisione dei ruoli
 - **Economici:** segregazione orizzontale e verticale per le donne nel mercato del lavoro
 - **Organizzativi:** carenza di servizi e rigidità dei modelli organizzativi
 - **Territoriali:** distanza dalle opportunità e carenza di reti di sostegno, in particolare nelle regioni del Sud Italia
- Tutti questi fattori **limitano le *capabilities***, cioè la libertà di definire e realizzare il proprio progetto di vita.

Una lente intersezionale per leggere i divari

- Forse non basta più considerare i divari di genere, le differenze uomo/donna: **le donne non sono tutte uguali.**
 - **Approccio di genere** → integrare le donne nelle istituzioni che storicamente le hanno escluse, ma è sufficiente?
 - La **rappresentanza femminile ad alti livelli** non assicura di per sé un'azione rivolta al superamento dei divari.
 - In alcune realtà europee → **approcci intersezionali**: per colpire la discriminazione e diminuire le disuguaglianze serve individuare i molteplici fattori che le determinano (importanza di raccogliere dati disaggregati).
- I divari di genere stanno diminuendo, ma perché la società si sta impoverendo e le condizioni stanno peggiorando per tutti

Grazie per l'attenzione

natalia.faraoni@irpet.it