

Libertà di scelta e divari di genere in Toscana: evidenze dai dati¹

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha registrato segnali di miglioramento anche in Toscana, che si colloca tra le regioni con livelli di occupazione delle donne relativamente elevati nel confronto nazionale. Tuttavia, un'analisi più approfondita dei dati mostra come a questi progressi continuino ad affiancarsi disuguaglianze persistenti, che riguardano non solo l'accesso al lavoro, ma anche la qualità dell'occupazione, le opportunità di carriera e la distribuzione dei tempi di vita.

La presente nota offre un quadro di contesto delle disuguaglianze di genere in Toscana, concentrandosi in particolare sul mercato del lavoro, sulle competenze e sui fattori che incidono sulle possibilità effettive di scelta delle donne. L'obiettivo è ricostruire il profilo strutturale dei divari, individuando i principali nodi critici che emergono dall'evidenza empirica.

L'analisi adotta una lettura della libertà intesa come capacità effettiva di scelta, secondo l'approccio delle *capabilities*, elaborato dal premio Nobel Amartya Sen (1985). In questa prospettiva, i divari osservabili nei dati non rappresentano soltanto differenze di esito, ma segnalano vincoli più profondi legati alle condizioni materiali, organizzative e sociali entro cui si collocano le traiettorie lavorative e di vita delle donne.

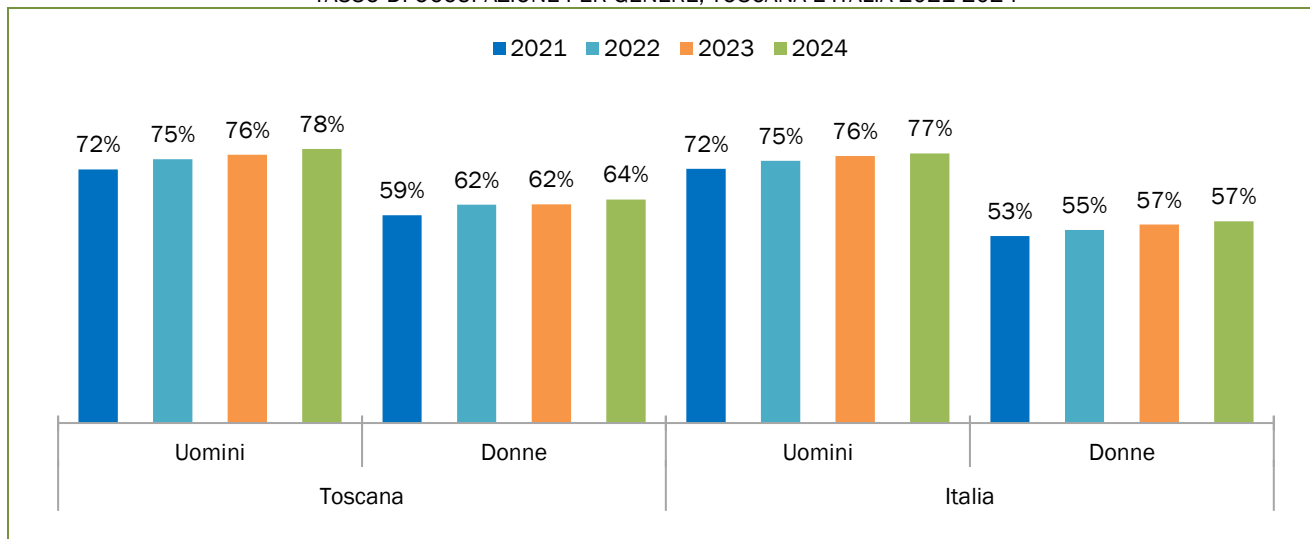
Infine, la nota evidenzia come le disuguaglianze di genere non possano essere lette esclusivamente in termini binari. Età, condizione familiare, livello di istruzione e contesto territoriale contribuiscono a produrre esperienze differenziate all'interno del mondo femminile, suggerendo l'utilità di uno sguardo più articolato nella lettura dei divari. In questo senso, il contributo intende fornire una base conoscitiva utile a comprendere la complessità dei fenomeni osservati.

1. PARTECIPAZIONE AL LAVORO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Nel 2024 il tasso di occupazione femminile in Toscana si attesta al 63,7%, un valore superiore alla media nazionale e in crescita rispetto agli anni precedenti, ma ancora significativamente distante da quello maschile, pari al 78,1%. Nonostante la dinamica positiva osservata negli ultimi anni, il differenziale di genere rimane ampio e segnala una persistente difficoltà delle donne a partecipare al mercato del lavoro in condizioni di parità. La distanza rispetto agli uomini non riguarda soltanto i livelli complessivi di occupazione, ma assume caratteristiche differenti lungo il ciclo di vita e in relazione alla situazione familiare.

¹ La nota prende spunto da un intervento tenuto al Convegno "Libere di scegliere: donne, competenze e opportunità in Toscana" organizzato da Regione Toscana nel novembre 2025.

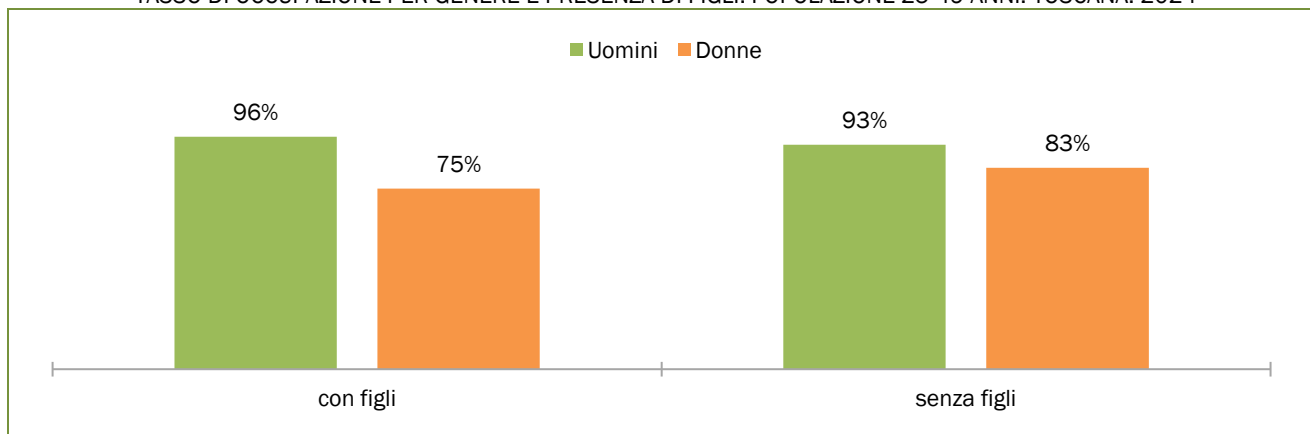
Figura 1
TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE, TOSCANA E ITALIA 2021-2024



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di Lavoro

Il divario occupazionale risulta infatti più contenuto nelle fasce di età giovanili, mentre tende ad ampliarsi nelle età centrali, in particolare tra i 30 e i 49 anni. È in questa fase della vita che emergono con maggiore evidenza gli impatti della maternità sulle traiettorie professionali femminili. La presenza di figli rappresenta ancora oggi un fattore critico per la continuità lavorativa delle donne: i tassi di occupazione diminuiscono in presenza di figli e risultano particolarmente bassi tra le madri con bambini in età prescolare. Questo andamento conferma come la questione della conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari continui a gravare in misura maggiore sulle donne, limitandone le possibilità di permanenza e progressione nel mercato del lavoro.

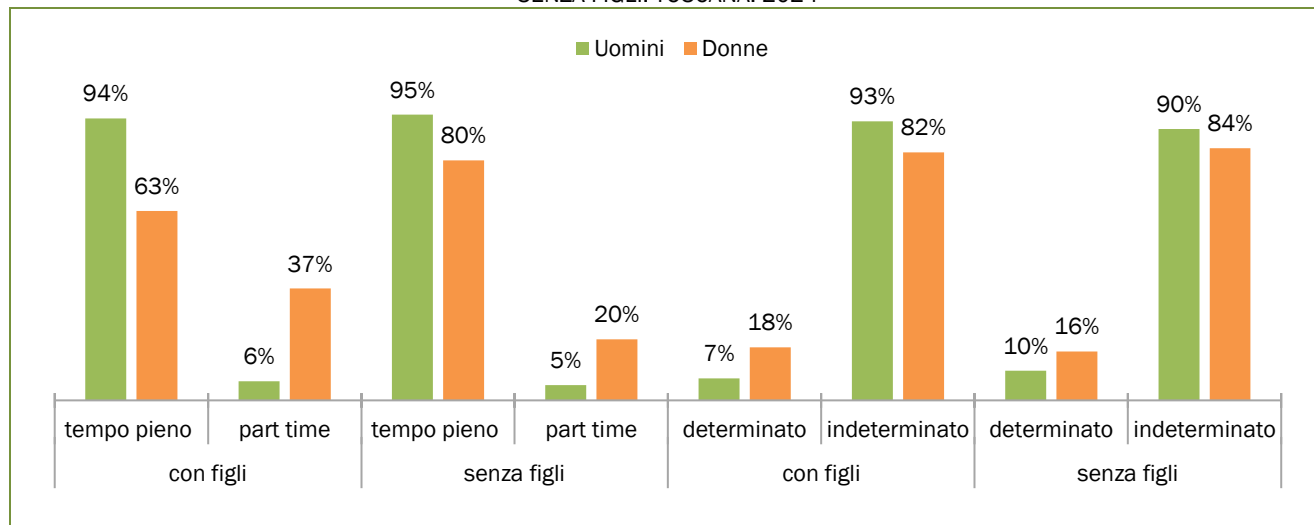
Figura 2
TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E PRESENZA DI FIGLI. POPOLAZIONE 25-49 ANNI. TOSCANA. 2024



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di Lavoro

Accanto alle differenze quantitative nei livelli occupazionali, si osservano divari rilevanti anche nella qualità dell'occupazione. Le donne risultano più frequentemente impiegate con contratti a termine e in posizioni a tempo parziale, spesso come risposta obbligata a vincoli organizzativi e impegni familiari. La maggiore diffusione del part-time volontario e delle forme contrattuali meno stabili incide sulla continuità dei percorsi lavorativi, sulle opportunità di carriera e sulla possibilità di accumulare diritti e tutele nel lungo periodo. Ne deriva una condizione occupazionale più fragile, che espone maggiormente le donne al rischio di uscita dal mercato del lavoro e di precarietà economica.

Figura 3
LAVORATORI E LAVORATRICI (25-49 ANNI) A TEMPO PIENO O PART-TIME, A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO, CON E SENZA FIGLI. TOSCANA. 2024



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di Lavoro

Il quadro retributivo rafforza ulteriormente queste asimmetrie: come mostrano i dati permane un gap salariale significativo a sfavore delle donne, sia nel settore privato che in quello pubblico. Nel settore privato, a fronte di 100 euro percepiti in media da un uomo, una donna ne guadagna 87; nel settore pubblico il rapporto scende ancora, con 81 euro percepiti dalle donne ogni 100 euro degli uomini. Queste differenze non possono essere ricondotte esclusivamente a caratteristiche individuali, ma riflettono la combinazione di fattori strutturali, quali la segregazione settoriale, la diversa tipologia contrattuale e la minore presenza femminile nelle posizioni apicali e meglio retribuite.

I dati restituiscono l'immagine di un mercato del lavoro in cui la partecipazione femminile, pur in crescita, rimane caratterizzata da elementi di fragilità e discontinuità. Le disuguaglianze nei livelli occupazionali, nella qualità del lavoro e nelle retribuzioni incidono direttamente sulla libertà economica delle donne, limitandone l'autonomia e la capacità di costruire percorsi professionali stabili e duraturi. In questa prospettiva, il divario di genere nel lavoro non rappresenta soltanto una questione di equità, ma un vincolo strutturale alla piena realizzazione delle possibilità di scelta individuale.

2. SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE ALLA BASE DEI DIVARI SALARIALI

Il mercato del lavoro toscano continua a presentare una marcata segregazione di genere nella distribuzione settoriale e professionale dell'occupazione. Le donne risultano fortemente concentrate nei comparti dei servizi educativi, sanitari e sociali, mentre la presenza femminile è più contenuta nei settori tecnico-scientifici e in quelli a più elevata intensità tecnologica e innovativa. Tale configurazione riflette una segmentazione persistente del mercato del lavoro, che tende a produrre opportunità differenziate in termini di stabilità, progressione di carriera e remunerazione.

La segregazione settoriale (orizzontale) costituisce uno dei principali meccanismi attraverso cui si formano e si consolidano le disuguaglianze economiche tra uomini e donne. La maggiore concentrazione dell'occupazione femminile in comparti mediamente meno remunerativi e con minori possibilità di crescita retributiva contribuisce infatti a spiegare una quota rilevante del divario salariale osservato. In questa prospettiva, le differenze nelle retribuzioni non dipendono esclusivamente da disparità di trattamento individuale, ma risultano in larga misura coerenti con la diversa collocazione delle donne nella struttura produttiva e professionale.

Tabella 4
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI E DELLE OCCUPATE PER SETTORI ECONOMICI. TOSCANA. 2024

	Uomini	Donne
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4%	2%
Industria in senso stretto	26%	15%
Costruzioni	10%	1%
Commercio	14%	13%
Alberghi e ristoranti	7%	11%
Trasporto e magazzinaggio	7%	2%
Servizi di informazione e comunicazione	3%	2%
Attività finanziarie e assicurative	2%	3%
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	11%	11%
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	6%	4%
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	6%	24%
Altri servizi collettivi e personali	4%	13%
TOTALE	100%	100%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di Lavoro

Le configurazioni settoriali osservate tendono a riflettere, e in parte a riprodurre, una divisione dei ruoli tipica dei modelli familiari tradizionali. In questo quadro, una quota rilevante dell'occupazione femminile si concentra nei comparti legati alla cura, all'educazione e ai servizi alla persona, che rispondono alle aspettative sociali. Tali settori, come la scuola o l'impiego pubblico, in misura non marginale offrono forme di flessibilità organizzativa più compatibili con la gestione delle responsabilità familiari. La segregazione settoriale può dunque essere letta non solo come esito di preferenze individuali o di meccanismi di mercato, ma come il prodotto di un'interazione tra struttura delle opportunità, organizzazione del lavoro e modelli sociali di riferimento. In tal senso, le scelte professionali delle donne non sono ancora pienamente 'libere', poiché risultano condizionate da vincoli organizzativi e dalle aspettative di conciliazione tra vita privata e lavoro.

Accanto alla dimensione settoriale, assume particolare rilievo anche la segregazione verticale, ossia la minore presenza delle donne nelle posizioni apicali e nei ruoli a maggiore responsabilità decisionale. La sottorappresentazione femminile nei livelli più elevati delle gerarchie professionali limita l'accesso alle fasce retributive più alte e alle traiettorie di carriera più favorevoli, contribuendo a generare un differenziale persistente nel corso della vita lavorativa. Tale meccanismo si combina spesso con una maggiore incidenza, tra le lavoratrici, di carriere discontinue o caratterizzate da transizioni verso il part-time, con effetti cumulativi sulla crescita salariale e sulle opportunità di progressione.

Una dinamica analoga emerge nell'ambito dell'imprenditoria. Secondo l'ultimo rapporto su "L'Imprenditoria Femminile in Italia" di Unioncamere (2025), le imprese femminili risultano più piccole e concentrate nei servizi, in particolare nel commercio e nei servizi sanitari e sociali, mentre sono rare nei settori ad alta intensità tecnologica e innovativa. Questa configurazione incide sulla capacità delle imprese femminili di crescere, innovare e competere, e si riflette in una minore redditività media rispetto alle imprese guidate da uomini. Anche in questo caso, oltre ai fattori culturali, possono giocare un ruolo vincoli di accesso alle risorse, alle reti professionali e al capitale, nonché la maggiore difficoltà nel sostenere percorsi imprenditoriali con forti barriere all'entrata e ad alto rischio, in presenza di responsabilità familiari e carichi di cura.

In sintesi, la segregazione orizzontale e verticale rappresenta un elemento strutturale nella spiegazione dei divari salariali e delle disuguaglianze economiche di genere. Essa limita la possibilità delle donne di accedere ai segmenti più dinamici e remunerativi del mercato del lavoro e contribuisce a ridurre la piena valorizzazione del capitale umano disponibile, riproducendo opportunità differenziate e vincoli specifici lungo l'intero ciclo di vita.

3. COMPETENZE, ISTRUZIONE E DISALLINEAMENTO CON IL MERCATO DEL LAVORO

L'analisi dei livelli di istruzione mostra come, in Toscana, le donne presentino un profilo formativo mediamente più elevato rispetto agli uomini. La componente femminile risulta più numerosa tra le diplomate e le laureate, segnalando un investimento significativo in termini di capitale umano. Questo elemento rappresenta un punto di forza del sistema regionale dal lato dell'offerta di competenze.

Tuttavia, il vantaggio formativo non si traduce automaticamente in un migliore posizionamento nel mercato del lavoro, né in termini di partecipazione né di avanzamento professionale, evidenziando un disallineamento tra istruzione acquisita e opportunità effettivamente disponibili.

Tabella 5
INDICATORI SINTETICI DEI LIVELLI DI ISTRUZIONE PER GENERE. QUOTE PERCENTUALI. 2024

	Uomini	Donne
Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	63,1%	71,9%
Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)	25,8%	38,9%
Passaggio all'università	47,4%*	60,8%*
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	12,5%	4,9%

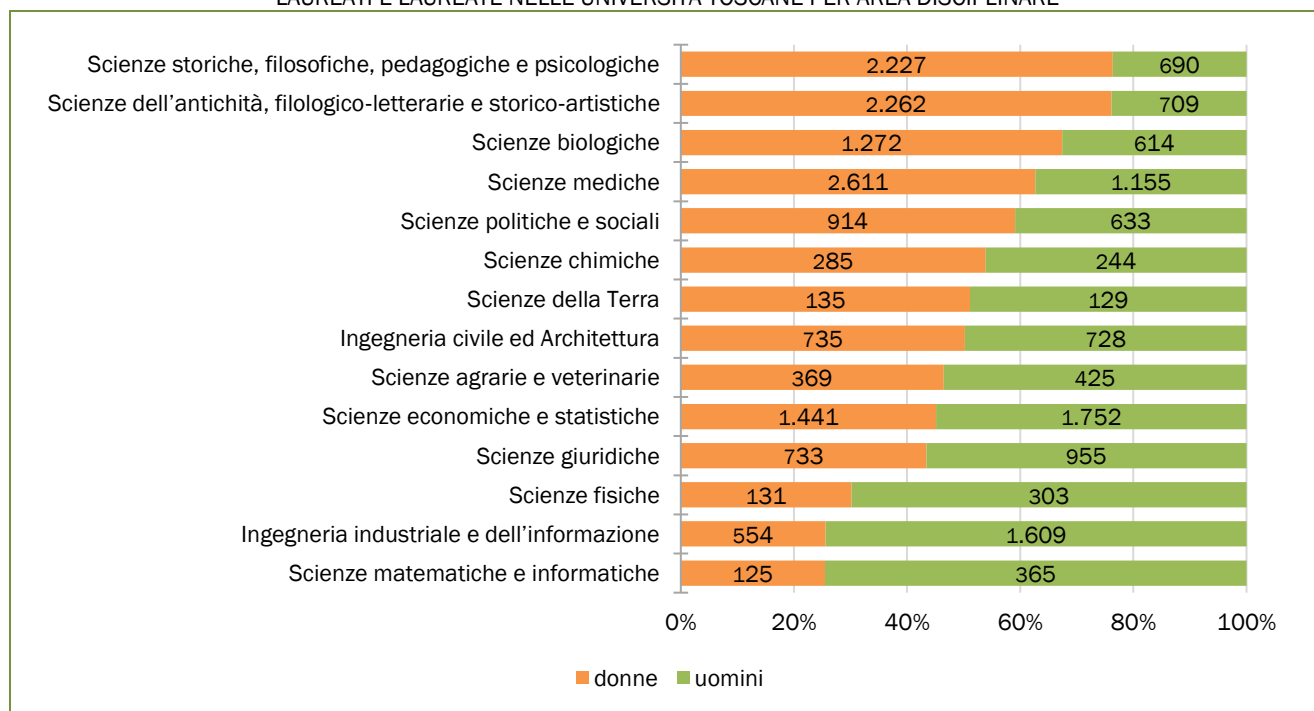
* 2021, Dato MIUR

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di Lavoro

Il confronto tra istruzione e risultati occupazionali suggerisce infatti come le donne continuino a registrare tassi di occupazione inferiori rispetto agli uomini, una maggiore probabilità di impiego in forme di lavoro instabile e una minore presenza nei ruoli ad alta qualificazione. Questa distanza indica una capacità ancora limitata del mercato del lavoro di valorizzare pienamente il capitale umano femminile, con una perdita di potenziale sia per le singole lavoratrici sia per il sistema economico complessivo.

Una componente rilevante del disallineamento è riconducibile alla distribuzione delle scelte formative. Le donne risultano ancora sottorappresentate nei percorsi di istruzione e formazione tecnico-scientifici, mentre tendono a concentrarsi negli indirizzi legati ai servizi alla persona, all'educazione e alla sanità. Tale configurazione emerge precocemente e tende a consolidarsi nelle fasi successive del percorso educativo, contribuendo a indirizzare l'offerta di lavoro femminile verso comparti caratterizzati da minori opportunità retributive e di progressione professionale².

Figura 6
LAUREATI E LAUREATE NELLE UNIVERSITÀ TOSCANE PER AREA DISCIPLINARE



Fonte: elaborazioni IRPET su Sistema informativo Università toscane

Come per le scelte professionali, anche le differenze osservate nelle preferenze di studio hanno a che fare con fattori culturali e sociali, che guidano aspettative e decisioni già nelle fasi iniziali dell'orientamento scolastico, attraverso stereotipi e modelli di ruolo che definiscono in modo implicito ciò che viene percepito come "più adatto" a donne e uomini. Dall'altro lato, una parte delle scelte formative può essere interpretata anche come l'esito di decisioni razionali assunte in un contesto caratterizzato da

² Per un approfondimento del tema si vedano le Note di lavoro 19 e 39 di IRPET (2022 e 2025).

opportunità asimmetriche. In presenza di percorsi lavorativi potenzialmente più discontinui, di una maggiore probabilità di transizioni verso il part-time e di penalizzazioni legate alla maternità e ai carichi di cura, l'orientamento verso settori percepiti come più compatibili con i tempi di vita può costituire una strategia adattiva. In questo senso, la segregazione formativa e professionale tende a riprodursi non solo per condizionamenti culturali, ma anche perché le scelte si collocano entro un quadro in cui i vincoli non sono distribuiti in modo simmetrico tra donne e uomini.

Il tema delle competenze assume una rilevanza crescente anche in relazione alle trasformazioni in corso nel sistema produttivo. I processi di transizione digitale e di riconversione ecologica stanno modificando la struttura della domanda di lavoro, incrementando il peso delle competenze tecnico-scientifiche e digitali. La limitata partecipazione femminile ai percorsi maggiormente connessi a questi ambiti può tradursi in una minore capacità di intercettare le opportunità occupazionali emergenti e di accedere ai segmenti più dinamici e remunerativi del mercato del lavoro. In tale prospettiva, le disuguaglianze nelle competenze non costituiscono soltanto un problema di equità, ma un vincolo strutturale alla piena partecipazione delle donne ai processi di cambiamento economico.

Un ulteriore elemento critico riguarda la partecipazione alla formazione continua, considerata sempre più indispensabile a fronte di carriere lavorative che si allungano e situazioni di incertezza crescente. Le donne, soprattutto se impiegate in posizioni meno stabili o con orari ridotti, possono incontrare maggiori ostacoli nell'accesso a percorsi di aggiornamento e riqualificazione. I vincoli legati ai tempi di vita e all'organizzazione dei servizi, insieme alla struttura dell'offerta formativa e alla minore disponibilità di strumenti di supporto, limitano la possibilità di investire nel rafforzamento delle competenze lungo l'intero arco della vita lavorativa. Ciò contribuisce a ridurre la mobilità professionale e ad ampliare la distanza tra competenze possedute e competenze richieste.

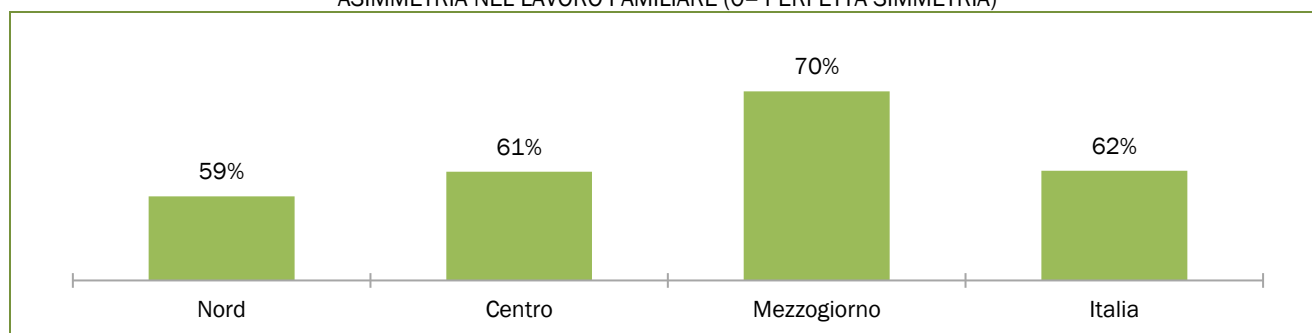
Il quadro evidenzia come la libertà formativa, pur formalmente garantita, non coincida necessariamente con una libertà professionale pienamente realizzata. Il disallineamento tra istruzione, competenze e opportunità rappresenta uno snodo centrale delle disuguaglianze di genere in Toscana, poiché condiziona la spendibilità del capitale umano femminile e restringe le possibilità effettive di scelta lungo l'intero percorso di vita.

4. CARICHI DI CURA, TEMPI DI VITA E ACCESSO AI SERVIZI

La distribuzione del lavoro di cura rappresenta uno degli elementi strutturali che maggiormente incidono sulle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. In Toscana, come nel resto del Paese, le responsabilità legate alla cura della famiglia, della casa e delle persone non autosufficienti continuano a gravare in misura prevalente sulle donne. Questo squilibrio nella gestione dei tempi di vita si traduce in un vincolo rilevante alla partecipazione lavorativa e alla continuità dei percorsi professionali femminili e di conseguenza all'autonomia finanziaria.

I dati sul tempo dedicato alle attività di cura mostrano una marcata differenza tra uomini e donne. Le donne dedicano quotidianamente un numero di ore importante al lavoro domestico e familiare non retribuito, mentre il contributo maschile rimane più contenuto. Tale asimmetria ha effetti diretti sulla disponibilità di tempo da destinare al lavoro retribuito, alla formazione e alla partecipazione a percorsi di crescita professionale, incidendo in modo cumulativo sulle opportunità di carriera lungo l'intero ciclo di vita.

Figura 7
ASIMMETRIA NEL LAVORO FAMILIARE (0= PERFETTA SIMMETRIA)



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di Lavoro

L'impatto dei carichi di cura emerge con particolare evidenza in relazione alla presenza di figli. Come già ricordato, i tassi di occupazione femminile diminuiscono al crescere del numero di figli e risultano particolarmente bassi tra le madri con bambini in età prescolare. Questa dinamica segnala come la maternità continui a rappresentare un momento critico nelle traiettorie lavorative delle donne, spesso associato a interruzioni dell'attività, riduzioni dell'orario di lavoro o passaggi verso forme occupazionali meno stabili. Al contrario, la partecipazione maschile al lavoro risulta meno influenzata dalla presenza di figli, contribuendo ad ampliare il divario di genere nelle età centrali.

Il ruolo dei servizi di conciliazione appare centrale nel mitigare questi effetti, ma l'offerta disponibile presenta ancora significative disomogeneità. L'accesso agli asili nido, al tempo pieno scolastico e ai servizi di assistenza varia in modo rilevante sul territorio, riflettendo differenze nella dotazione infrastrutturale e nell'organizzazione dei servizi locali. In assenza di un supporto adeguato, le famiglie – e in particolare le donne – sono chiamate a supplire attraverso soluzioni individuali o informali, che spesso comportano un ridimensionamento della partecipazione al lavoro retribuito.

Le difficoltà di conciliazione non riguardano esclusivamente la presenza di figli piccoli, ma si estendono anche alla gestione della cura degli anziani e delle persone non autosufficienti, un aspetto destinato ad assumere un peso crescente alla luce dell'invecchiamento della popolazione. In questo contesto, la mancanza di servizi accessibili e flessibili rischia di accentuare ulteriormente le disuguaglianze di genere, incidendo sulla possibilità delle donne di mantenere una partecipazione stabile al mercato del lavoro.

I carichi di cura e l'organizzazione dei tempi di vita rappresentano un nodo centrale nella lettura dei divari di genere. In questa prospettiva, la libertà di conciliare lavoro e vita privata appare ancora fortemente condizionata dal contesto, configurandosi come una dimensione essenziale – ma incompiuta – della libertà di scelta delle donne.

5. EVOLUZIONI RECENTI: CONVERGENZE E NUOVE FRAGILITÀ

L'evoluzione delle disuguaglianze di genere degli ultimi decenni va letta tenendo insieme due dimensioni diverse: da un lato il cambiamento culturale e generazionale, dall'altro le trasformazioni strutturali del mercato del lavoro. Sul primo piano, è indubbio che le nuove generazioni mostrino un approccio più aperto e meno rigidamente ancorato ai ruoli tradizionali, sia nelle scelte formative sia nelle aspettative rispetto alla partecipazione femminile al lavoro e alla distribuzione delle responsabilità familiari. Parallelamente, si è rafforzata la presenza delle donne nei percorsi di istruzione secondaria e terziaria, aumentando la disponibilità di capitale umano femminile qualificato.

Sul piano economico e occupazionale, tuttavia, gli stessi decenni sono stati attraversati da mutamenti profondi che hanno inciso sulla struttura delle opportunità disponibili. Come evidenziato da un'analisi sulla polarizzazione del mercato del lavoro (IRPET 2023), l'ultimo ventennio è stato caratterizzato da uno "slittamento verso gli estremi" della distribuzione delle professioni, con crescita congiunta delle occupazioni più qualificate e di quelle meno qualificate e, al tempo stesso, riduzione delle posizioni intermedie.

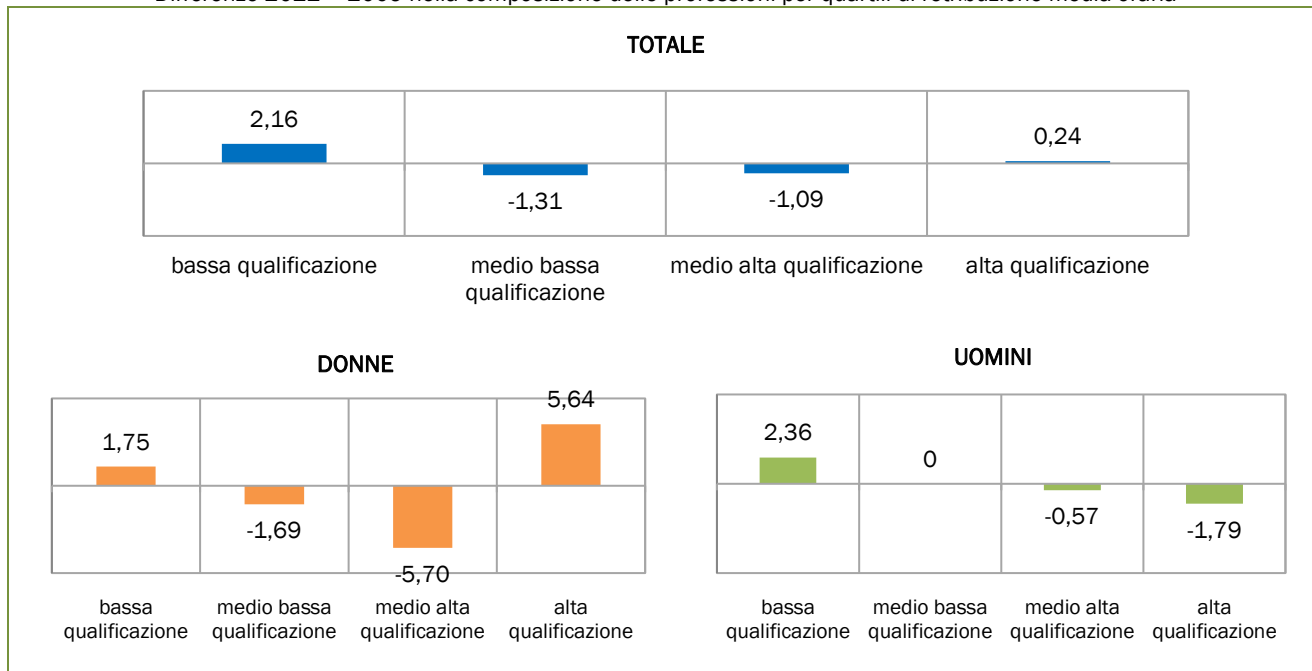
Tale dinamica è collegata ai processi di transizione digitale e di riorganizzazione produttiva, ma anche alla terziarizzazione dell'economia e alla crescita dei servizi alla persona, sospinta dall'invecchiamento della popolazione e dal progressivo spostamento di una parte delle attività di cura all'esterno delle famiglie.

Nel caso toscano, come in quello italiano, l'evidenza segnala però una polarizzazione "asimmetrica", in cui la crescita del lavoro a bassa qualifica non è stata accompagnata da un'espansione analoga delle occupazioni ad alta qualificazione, anche per la debole capacità del sistema produttivo di assorbire lavoratori laureati e per una domanda pubblica condizionata a lungo dal rallentamento delle assunzioni. L'analisi basata sulle Comunicazioni obbligatorie consente di osservare come la struttura occupazionale di uomini e donne fosse già differenziata nel 2009. In quell'anno, le lavoratrici risultavano più concentrate nel quartile a bassa qualificazione e bassa retribuzione oraria rispetto agli uomini (34,2% contro 21,1%), ma mostravano anche una quota consistente nelle occupazioni ad alta qualificazione (29,7%), mentre l'occupazione maschile appariva più concentrata nelle fasce centrali.

Nel periodo 2009–2022 emerge per la Toscana un profilo coerente con la polarizzazione asimmetrica: crescono soprattutto le occupazioni a bassa qualifica, mentre l'apporto delle professioni ad alta qualificazione risulta solo lievemente positivo.

Tuttavia, distinguendo per genere, la dinamica appare diversa: la componente femminile aumenta in modo marcato nelle professioni ad alta qualificazione e riduce la propria presenza nelle fasce intermedie, mentre gli uomini tendono a crescere soprattutto nelle professioni meno qualificate e diminuiscono nel quartile più alto.

Figura 8
EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA OCCUPAZIONALE DELLA TOSCANA. LAVORO DIPENDENTE
Differenze 2022 – 2009 nella composizione delle professioni per quartili di retribuzione media oraria

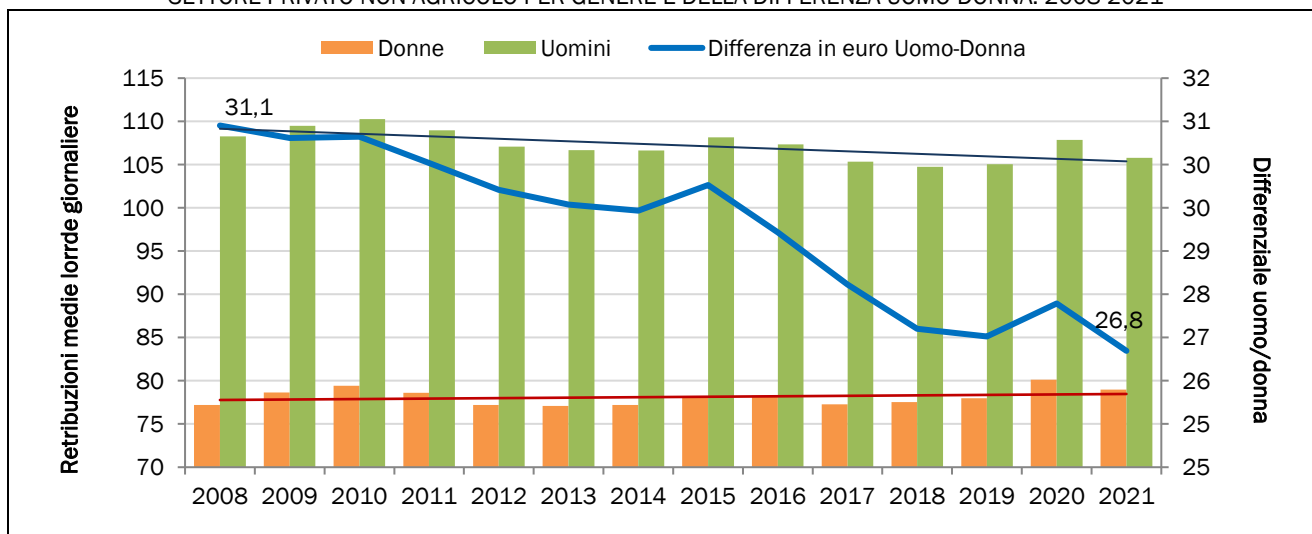


Fonte: Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana, 2023

Considerando però le retribuzioni medie, la lettura del “miglioramento” femminile appare meno lineare: l’incremento della quota di occupate altamente qualificate è in parte collegato a settori come istruzione e sanità, nei quali le competenze richieste sono elevate ma le retribuzioni orarie non sempre risultano proporzionate al livello di qualifica, come nel caso di insegnanti o professioni sanitarie.

Anche l’analisi longitudinale delle retribuzioni medie lorde giornaliere nel settore privato non agricolo (2008–2021) mostra che, pur permanendo livelli retributivi femminili inferiori, nel tempo si osserva una riduzione del differenziale: il gap passa, ad esempio, da circa 31 euro nel 2008 a 27 euro nel 2021.

Figura 9.
ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI MEDIE LORDE GIORNALIERE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO NON AGRICOLO PER GENERE E DELLA DIFFERENZA UOMO-DONNA. 2008-2021



Fonte: Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana, 2023

Tale convergenza, tuttavia, non sembra derivare esclusivamente da un miglioramento della posizione delle donne, ma anche da una riduzione delle retribuzioni maschili. In particolare, la crisi economica e i successivi cicli recessivi hanno colpito in misura significativa settori a forte presenza maschile, come manifattura ed edilizia, contribuendo a un peggioramento delle condizioni reddituali degli uomini; al contrario, la crescita retributiva femminile risulta più visibile in alcune fasi, anche in relazione alla maggiore concentrazione in settori meno colpiti dalle crisi o con dinamiche di recupero più rapide.

Ne consegue che una parte della diminuzione dei divari osservata nei dati economici può essere interpretata come il prodotto congiunto di due processi: un miglioramento lento e selettivo della condizione femminile e, parallelamente, un indebolimento delle condizioni medie maschili.

In questa prospettiva, la lettura del progresso verso la parità richiede cautela. La riduzione dei divari “medi” non coincide necessariamente con un miglioramento complessivo delle condizioni di vita e di lavoro, e può talvolta riflettere una convergenza al ribasso in un contesto di crescente polarizzazione e fragilità sociale. Per questo motivo, accanto ai cambiamenti culturali e generazionali, diventa centrale interrogarsi sulla qualità delle opportunità economiche e sulla capacità del sistema regionale di valorizzare le competenze, garantire percorsi lavorativi stabili e ridurre le disuguaglianze che attraversano l'intera popolazione, uomini e donne.

6. CONSIDERAZIONI FINALI

La Toscana si configura come una regione in cui l'occupazione femminile è in crescita, che rimane però caratterizzata da fragilità e disuguaglianze persistenti. I divari si manifestano non solo nei livelli di partecipazione al mercato del lavoro, ma anche nella qualità dell'occupazione, nella stabilità dei percorsi professionali, nelle opportunità di avanzamento e nella piena valorizzazione del capitale umano. Essi si intrecciano con differenze nell'accesso alla formazione e ai servizi di conciliazione, nella distribuzione dei tempi di vita e delle responsabilità familiari. In questa prospettiva, la libertà di scegliere – intesa secondo l'approccio delle capabilities di Amartya Sen – risulta ancora parzialmente limitata: accanto alla parità formale dei diritti, emerge l'esigenza di intervenire sulle condizioni strutturali che rendono le opportunità effettivamente praticabili, rafforzando servizi e strumenti di sostegno capaci di incidere concretamente sulla vita quotidiana delle donne.

La persistenza di differenziali salariali, la concentrazione dell'occupazione femminile in specifiche professioni, la sottorappresentazione nei settori tecnico-scientifici e il disallineamento tra livelli di istruzione e opportunità effettive concorrono a delineare un quadro in cui la parità di genere risulta incompiuta. A tali dimensioni si aggiunge il peso dei carichi di cura, che continua a influenzare la continuità lavorativa e la possibilità di investire nella formazione lungo l'intero ciclo di vita, anche in relazione a un mondo del lavoro che spesso non tiene conto del bisogno di conciliazione e una dotazione di servizi non sempre adeguata e omogenea sul territorio.

Le radici delle disuguaglianze appaiono quindi multilivello e interdipendenti: fattori culturali e simbolici legati ai ruoli di genere, fattori economici connessi alla segmentazione del mercato del lavoro, fattori organizzativi riconducibili alla rigidità di alcuni modelli lavorativi e all'insufficienza dei servizi, e fattori territoriali legati alla distribuzione diseguale delle opportunità concorrono a riprodurre nel tempo divari che non possono essere ricondotti a sole scelte individuali. In questo contesto, l'approccio delle capabilities suggerisce di interpretare i divari quali differenze nelle possibilità effettive di scelta, evidenziando come il nodo non sia soltanto l'esistenza formale di opportunità, ma la concreta praticabilità di tali opportunità nei diversi contesti.

Un ulteriore avanzamento nell'analisi – utile anche per orientare in modo più efficace l'azione di contrasto ai divari – riguarda la necessità di superare una lettura esclusivamente binaria del genere. Le donne non costituiscono infatti un gruppo omogeneo: età, condizione familiare, livello di istruzione, posizione nel mercato del lavoro, contesto territoriale e *background* socioeconomico possono produrre esperienze differenziate e vulnerabilità cumulative. L'adozione di una prospettiva intersezionale³ permette di cogliere questa complessità e di individuare con maggiore precisione i punti in cui le disuguaglianze

³ Nel dibattito recente, l'approccio intersezionale (Crenshaw, 1989; 1991) è utilizzato per superare letture aggregate dei divari di genere, evidenziando come le disuguaglianze possano concentrarsi in specifici gruppi e dipendere dalla combinazione di più fattori socioeconomici e territoriali. La prospettiva è richiamata anche a livello europeo (European Commission, 2020) ed è operativizzata nelle analisi di EIGE sulle “*intersecting inequalities*” (EIGE, 2019). In questa ottica, la disponibilità di statistiche disaggregate e di strumenti di monitoraggio più granulari rappresenta un elemento rilevante per comprendere non solo l'ampiezza dei divari di genere, ma anche la loro distribuzione e la loro evoluzione nel tempo.

tendono a concentrarsi, contribuendo così a rafforzare la capacità di intervenire non soltanto sui divari di genere “medi”, ma anche sulle disuguaglianze più profonde che attraversano la società.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Crenshaw, Kimberle (1989), Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989, Article 8.
- Crenshaw, K. (1991), Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, in *Stanford Law Review*, vol. 43, no. 6, pp. 1241-99.
- EIGE (2019), *Gender Equality Index: Intersecting inequalities*, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index?language_content_entity=en&utm_source
- European Commission (2020), *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en?utm_source
- IRPET (2022), I laureati nelle Università toscane nel mercato del lavoro dipendente, *Nota di lavoro n. 19*, www.irpet.it/wp-content/uploads/2023/06/nota-di-lavoro-19_2022-14nov22.pdf
- IRPET (2023), *Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne in Toscana*, <https://www.irpet.it/rapporto-sulla-condizione-economica-e-lavorativa-delle-donne-in-toscana-anno-2023/>
- IRPET (2025), I laureati nelle discipline STEM in Toscana: scelte di studio, differenze di genere e sbocchi nel mercato del lavoro dipendente, *Nota di lavoro n. 39*, <https://www.irpet.it/i-laureati-nelle-discipline-stem-in-toscana-scelte-di-studio-differenze-di-genere-e-sbocchi-nel-mercato-del-lavoro-dipendente/>
- Sen A. (1985), *Commodities and Capabilities*, North-Holland, Amsterdam, New York, Oxford.

Nota a cura di Natalia Faraoni