

RESEARCH CENTRE FOR GENDER EQUALITY

«Valutazione delle Iniziative di Sviluppo
a Favore della Partecipazione delle Donne
allo Sviluppo Locale»



RESEARCH CENTRE FOR GENDER EQUALITY (KETHI)

**VALUTAZIONE DELLE INIZIATIVE DI SVILUPPO
A FAVORE DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE
ALLO SVILUPPO LOCALE**

Responsabile scientifico: Eleni Theodoropoulou, Professore Associato, Università Charokapeio

Coordinamento di ricerca: Georgia Korella, Dirigente di Ricerche e Progetti, KETHI

Gruppo di Autori:

Anna Sagneta

Konstantia Barda

Petros Kosmas

Nausika Moschovakou

Matina Ch. Papagiannopoulou

Eleni Sakellariou

Agapi Skantzou

ATENE 2008

«Valutazione delle Iniziative di Sviluppo a Favore della Partecipazione delle Donne allo Sviluppo Locale»

Responsabile scientifico: Eleni Theodoropoulou, Professore Associato, Charokopeio University

2

Gruppo di Autori:

Anna Baginela
Konstantia Barda
Petros Kosmas
Nausika Moschovakou
Malina Ch. Papagiannopoulou
Eleni Sakellariou
Agapi Skantzi

Traduzione: Maria Petrocheilou

Cura e Coordinamento dell'Edizione: Malina Ch. Papagiannopoulou

Correzioni: Sotiria Apostolaki e Natsika Moschovakou

Progettazione-Produzione: Creative & Printing Applications LTD

Atene, 2008

Formato: 17x24 Pagine: 228

ISBN: 978-960-6737-16-9

Il Progetto «Localising Gender Equality through Development» («Promuovere l'Uguaglianza di Genere attraverso lo Sviluppo Locale»), fa parte del quadro del 5o Programma Comunitario di Azione per la Strategia Comunitaria in materia di Parità tra Uomini e Donne (2001-2005) con il coordinamento del Centro di Ricerca per l'Uguaglianza di Genere (KETHI) e il cofinanziamento della Commissione Europea (80%) e il Segretariato Generale per l'Uguaglianza (20%).

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione o utilizzazione in qualsiasi modo di qualsiasi parte di questo libro coperta da diritto d'autore (copyright) senza la previa autorizzazione di KETHI (Centro di Ricerca per l'Uguaglianza di Genere).

Il contenuto della presente edizione non esprime necessariamente il parere o la posizione della Commissione Europea. La Commissione Europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso delle informazioni contenute in questa edizione.

RESEARCH CENTRE FOR GENDER EQUALITY (KETHI)

Char. Trikoupi 51 & Vallatsiou, 106 81 Atene

Tel.: 210 3896000, fax: 210 3898079

E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

INDICE

Introduzione da parte del Segretariato Generale per l'Uguaglianza, Signora E. Tsoumani	5
Introduzione della Presidentessa del Consiglio d'Amministrazione di KETHI, Signora I. Valsamaki-Ralli	7
PREFAZIONE	9
PARTE A: APPROCCI TEORICI E ASPETTI DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO E ALLO SVILUPPO LOCALE	13
I. L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE: CONSIDERAZIONI E PROSPETTIVE DI BASE	13
II. SVILUPPO LOCALE E PARTECIPAZIONE DELLE DONNE	22
III. SPIRITO IMPRENDITORIALE E IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE: DEFINIZIONI E TENDENZE	31
1. Imprenditorialità: Definizioni e concetti	31
2. Principali tendenze dell'imprenditorialità in Grecia	33
3. Le caratteristiche dell'imprenditorialità femminile	38
4. Ostacoli e difficoltà per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale delle donne	40
5. Le tendenze attuali dell'imprenditorialità femminile	44
IV. DONNE, IMPIEGO E SVILUPPO LOCALE: POLITICHE, PROVVEDIMENTI E AZIONI	52
1. Priorità Nazionali di Politica e Assi di Azione per l'Uguaglianza di Genere (2004-2008)	52
2. Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013 (PSNS)	55
3. Comitati Regionali per la Parità (PEPIS)	57
4. Programma Nazionale di Riforme per lo Sviluppo e l'Occupazione 2005-2008 (EPM)	58
5. Dialogo sociale	60
6. Provvedimenti legislativi	67

PARTE B: INDAGINE EMPIRICA E CONCLUSIONI	70
I. APPROCCIO METODOLOGICO	70
1. Oggetto e obiettivo dell'indagine	70
2. Metodo di ricerca e raccolta dati	70
3. Il questionario	71
4. Ipotesi di lavoro	72
II. ELABORAZIONE ED ANALISI QUANTITATIVA DEI DATI	74
1. Il profilo delle donne imprenditrici e libere professioniste	74
1.1 Le caratteristiche demografiche del campione	74
1.2 Obblighi familiari delle donne e difficoltà a livello professionale	78
1.3 Valutazione degli incentivi e dei provvedimenti per l'organizzazione e la gestione dell'impresa e del lavoro autonomo	83
1.4 Le caratteristiche delle imprenditrici	87
1.5 Le caratteristiche delle libere professioniste	90
2. Iniziative di sviluppo locale	94
2.1 Conoscenza delle iniziative di sviluppo locale	94
2.2 Valorizzazione delle iniziative di sviluppo locale	95
2.3 Grado di idoneità delle iniziative di sviluppo locale	96
2.4 La continuazione futura delle iniziative di sviluppo locale	98
3. Le caratteristiche sociodemografiche come fattori di differenziazione statisticamente rilevanti	99
III. CONCLUSIONI FINALI	116
IV. PROPOSTE	121
BIBLIOGRAFIA	126
APPENDICE	131

Introduzione da parte del Segretariato Generale per l'Uguaglianza

L'interesse sempre più grande per l'amministrazione locale ci ha fatto riconoscere la partecipazione delle comunità locali e ha fatto nascere un impegno maggiore a favore dello sviluppo locale autonomo. Lo sviluppo locale è considerato un elemento di competitività di importanza fondamentale per un'attuazione riuscita ed efficace delle politiche svolte a favore dell'uguaglianza. Inoltre l'introduzione dell'elemento locale nelle politiche orizzontali per la parità di genere costituisce un presupposto necessario per un'efficacia maggiore di ogni intervento politico, dato che soddisfa pienamente non solo le esigenze attuali di sviluppo, ma anche i principi di giustizia sociale e politica e di coesione.

Inoltre, la piena partecipazione delle donne a tutti i livelli della vita economica, sociale e politica è fondamentale per conservare il tessuto sociale di ogni località. La presenza inadeguata e marginale delle donne nei centri decisionali a livello locale, economico e politico rende la promozione della parità di genere e la democrazia partecipativa incerte.

L'assunzione di iniziative imprenditoriali da parte delle donne, la loro partecipazione a consorzi e cooperative, la loro occupazione nel settore dei servizi, creano nuove opportunità per le comunità locali e le zone rurali e aiutano lo sviluppo locale e turistico. In questo modo aumenta la partecipazione economica delle donne alla comunità locale e si promuovono più efficacemente le pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo le pari opportunità devono essere inglobate metodicamente e sistematicamente negli obiettivi dei progetti della Regione affinché uomini e donne ne possano approfittare in uguale misura.

L'attuale indagine condotta da KETHI costituisce uno strumento importante di conoscenza sulla posizione delle donne nelle comunità locali e sul monitoraggio dei progressi compiuti nel settore dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile a livello locale. Vista la necessità e l'utilità di questa indagine, siamo lieti di avere in mano una guida di politica utile per creare ponti a favore di una più stretta collaborazione tra gli enti locali e il meccanismo nazionale al fine di rimuovere le discriminazioni che privano le donne da una vera e propria integrazione e da una piena partecipazione alla vita economica, sociale e politica del nostro paese.

LA SEGRETARIA GENERALE PER L'UGUAGLIANZA



EUGENIA TSOUMANI

Introduzione della Presidentessa del Consiglio d'Amministrazione di KETHI

L'inclusione della dimensione di genere nelle politiche e nelle azioni nazionali, regionali e locali costituisce uno sforzo di importanza fondamentale in tutti gli stati membri dell'Unione Europea. La parità di opportunità è ritenuta un presupposto per assicurare il benessere, il progresso e una democrazia vera e propria in una comunità locale. Negli ultimi anni, sia a livello nazionale che europeo, diventa sempre più chiaro che gli obiettivi di sviluppo non possano essere raggiunti senza la partecipazione attiva e il contributo di tutti gli attori, regionali e locali. Inoltre visti gli sviluppi dell'ambiente socioeconomico più ampio è necessario intraprendere iniziative e provvedimenti a livello locale, per promuovere e attuare efficacemente le politiche a favore della parità di genere e le politiche occupazionali.

Lo sviluppo locale costituisce un processo di trasformazione della comunità locale e non solo un processo di crescita e di sviluppo. Perciò si ritiene che sia necessaria la partecipazione e la rappresentanza paritaria fra uomini e donne nei centri decisionali, nelle attività economiche e nella gestione delle questioni locali. Quindi si può raggiungere il massimo livello qualitativo di sviluppo locale solo se donne e uomini godono in misura uguale dei privilegi che ne derivano (p.es. qualità di vita, ambiente, urbanistica, istruzione, sanità, cultura, occupazione, politica sociale ecc.).

La Commissione Europea e, in particolare, la Direzione Generale dell'Occupazione, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità, si è concentrata sulla necessità di sensibilizzare l'opinione pubblica europea in materia di parità di genere a livello locale. Inoltre è stata posta particolare enfasi sulla promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini allo sviluppo locale sia a livello economico che sociale. Nello stesso tempo la Commissione Europea si concentra sulle politiche e iniziative di sviluppo che vengono attuate a livello locale e che rafforzano la parità di genere su base quotidiana.

Mirando alla partecipazione paritaria di donne e uomini, il Centro di Ricerca per l'Uguaglianza di Genere (KETHI, Research Centre for Gender Equality), ritenendo opportuna la ricerca di iniziative di sviluppo che incoraggino la partecipazione femminile a livello locale, ha condotto questa indagine che si è svolta in Grecia, Francia, Spagna ed Italia. L'indagine è stata un'azione del Programma Europeo "Localising Gender Equality through Development" («Promuovere l'Uguaglianza di Genere attraverso lo Sviluppo Locale»). Questo programma era stato integrato nel 5o Piano di Azione Comunitario riguardante la Strategia Comunitaria per la Parità di Genere ed è stato cofinanziato per l'80% dalla Commissione Europea e per il 20% dal Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni. Al programma coordinato da KETHI hanno partecipato come partner transnazionali da parte della Francia il Centro Nazionale d'In-

formazione per i Diritti delle Donne e delle Famiglie (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Families), da parte della Spagna la Direzione Generale per le Pari Opportunità della Municipalità di Madrid e da parte dell'Italia il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Oggetto dell'indagine è la valutazione da parte delle donne imprenditrici e libere professioniste delle iniziative di sviluppo attuate a livello locale. Di conseguenza si mettono in risalto questioni riguardanti il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, l'incoraggiamento del lavoro indipendente, si registrano le difficoltà affrontate dalle donne nel loro lavoro e si pone l'enfasi sull'equilibrio tra vita familiare e professionale. Inoltre si presentano politiche e azioni a favore dell'uguaglianza di genere nell'occupazione e nello sviluppo e si formulano proposte relative.

Ringraziamo in particolare il Gruppo di Ricerca, la Responsabile Scientifica dell'indagine, Professoressa Associata Eleni Theodoropoulou, e la Direttrice di Indagini e Studi di KETHI, Georghia Korella.

Irini (Ira) Valsamaki-Ralli

Vicesindaco di Atene

Presidentessa del Consiglio d'Amministrazione di KETHI

PREFAZIONE

Gli sviluppi verificatisi nel contesto socioeconomico più ampio, caratterizzati soprattutto dai cambiamenti nel settore della tecnologia e della conoscenza, rendono le questioni di carattere locale particolarmente importanti per l'elaborazione di politiche occupazionali. Si osserva in questo modo una transizione dall'approccio di politiche macroeconomiche a quello dell'adozione di interventi microeconomici, in cui l'importanza dello sviluppo occupazionale a livello locale non è considerata marginale rispetto alle strategie strutturali di rafforzamento dell'occupazione.¹ Nella Comunicazione emessa il 7/4/2000 dalla Commissione Europea in materia dell'azione locale per l'occupazione si sottolinea tra l'altro che le misure per la promozione della parità tra donne e uomini sono più efficaci a livello locale.²

Indubbiamente il concetto di sviluppo locale non va limitato alla crescita economica, cioè alla valorizzazione delle opportunità locali per la produzione, la distribuzione e il consumo di beni e servizi. Il suddetto concetto comprende innanzitutto i cambiamenti strutturali a tutti i livelli - ambientale, economico, sociale, culturale - che caratterizzano una zona e determinano i suoi bisogni di sviluppo. In ogni caso è impossibile avere sviluppo locale senza prendere in considerazione i bisogni e valori comuni di convivenza delle persone.

L'inclusione della dimensione della parità di genere in tutte le politiche e azioni settoriali e regionali (gender mainstreaming) è particolarmente importante, dato che rafforza la partecipazione delle donne a livello locale e regionale. È noto che gran parte della popolazione esclusa dallo sviluppo locale è rappresentata dalle donne, particolarmente colpite da elevati tassi di disoccupazione ma sottorappresentate a livello occupazionale e nei luoghi decisionali. Le donne vivono la vita di ogni giorno diversamente dagli uomini, visto che a causa del loro ruolo tradizionale sono costrette ad assumersi numerose responsabilità in famiglia, al lavoro e nella comunità. Come conseguenza dei molteplici ruoli sociali che le donne si assumono, il tempo che hanno a loro disposizione per partecipare ai processi e ai centri decisionali delle strutture economiche e politiche locali è limitato. Inoltre le difficoltà di (re)inserimento lavorativo delle donne sono forse la causa più significativa della disoccupazione femminile del nostro paese, che non colpisce solo le donne più giovani ma anche quelle in età produttiva tra i 30 e i 44 anni, in quanto molto spesso si ritirano dal proprio lavoro per fare e tirare su una famiglia.

Inoltre lo sviluppo e il rafforzamento dell'attività imprenditoriale delle donne costituisce un obiettivo politico ed economico importante ed è una componente necessaria per la prosperità

¹ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni (2000), *Agire a livello locale in materia di occupazione. La dimensione locale della strategia europea in materia dell'occupazione*, Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles 7/4/2000, COM(2000) 196 finale, pag. 6, testo a:

http://www.esfhellas.gr/images/uacontent/documents/com2000_196_el.pdf

² Idem.

economica, la coesione sociale e lo sviluppo locale. La ricerca e la risoluzione degli ostacoli e dei fattori dissuasivi che scoraggiano le donne dallo sviluppo di un'attività imprenditoriale sono al centro delle politiche/iniziative europee e nazionali, che mirano ad incoraggiare l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il rafforzamento e il rinvigorire del ruolo delle donne sul mercato di lavoro e nel mondo imprenditoriale presuppone nuove strategie in materia di informazione e formazione, accesso all'occupazione e valorizzazione delle possibilità e delle competenze, messa in rete (networking) e finanziamento.

Quindi la presenza secondaria delle donne nella vita pubblica ostacola la promozione dell'uguaglianza di genere e della democrazia partecipativa a livello locale. In questo contesto gli enti/le agenzie locali sono chiamati/e a svolgere un ruolo importante nella promozione dell'uguaglianza di genere, in quanto conoscono meglio le condizioni e le particolarità di ogni località e zona. Lo sviluppo locale tuttavia può raggiungere il massimo livello qualitativo, dato che sia gli uomini che le donne nelle comunità locali godono in misura uguale dei privilegi che ne derivano (p.es. qualità di vita, ambiente, urbanistica, istruzione, sanità, cultura, occupazione, politica sociale ecc.).

La presente indagine tratta della valutazione delle iniziative locali esistenti a favore della partecipazione delle donne imprenditrici e libere professioniste a livello locale. La suddetta valutazione nasce dalle beneficiarie stesse al fine di individuare questioni attinenti al rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, all'incoraggiamento del lavoro indipendente, alla registrazione delle difficoltà affrontate dalle donne nel loro lavoro con enfasi sull'equilibrio tra vita familiare e professionale.

Nel capitolo intitolato: «L'occupazione delle donne: considerazioni e prospettive di base»¹ si espongono temi concernenti l'occupazione delle donne, così come le discriminazioni di genere osservate in strutture e sistemi del mercato di lavoro. Vi si fa riferimento breve alle differenze esistenti tra uomini e donne nell'accesso al mercato di lavoro e si discutono in succinto i risultati delle strategie e dei programmi di politica corrispondenti a livello europeo. Infine, si mettono in risalto i campi principali in cui si osserva un cospicuo deficit di parità tra donne e uomini nel settore dell'occupazione e, di conseguenza, un progresso limitato in direzione del raggiungimento del tasso obiettivo di occupazione femminile fissato dalla strategia di Lisbona.

Nel capitolo «Sviluppo locale e partecipazione delle donne»² si sottolinea l'importanza dello sviluppo locale e del ruolo particolare del governo locale nella pianificazione, nel processo decisionale e nell'attuazione di politiche. Si espongono relative definizioni dei concetti di «località», «comunità locale», «sviluppo locale» e «capacità imprenditoriale locale». Si fa riferimento al processo di sensibilizzazione della società locale e al concetto dello sviluppo bottom up (dal basso - livello locale B in alto). Si sottolinea l'effetto moltiplicatore positivo della valorizzazione

¹ Matina Ch. Papagiannopoulou ha scritto questo capitolo e la presente prefazione.

² Questo capitolo è stato scritto da Anna Baghineta.

della manodopera femminile nel rafforzamento del livello locale, nella creazione di norme sociali positive e nella riduzione progressiva degli stereotipi di genere nell'ambito familiare e socioeconomico.

Nel capitolo intitolato: «Spirito imprenditoriale e imprenditorialità femminile: definizioni e tendenze»,¹ si analizzano le definizioni relative e le distinzioni di attività imprenditoriale, secondo gli incentivi di avvio della suddetta attività oppure l'età dell'impresa. Si presentano le tendenze di base e le caratteristiche di imprenditorialità in Grecia e si mette in risalto il suo importante contributo allo sviluppo economico. Inoltre si mettono in evidenza le caratteristiche particolari dell'imprenditorialità femminile, i fattori che la influenzano e le differenze esistenti tra l'attività imprenditoriale svolta dagli uomini (incentivi, tipologia e dimensioni delle imprese ecc.) e quella delle donne. Si fa inoltre riferimento agli ostacoli e alle difficoltà affrontate dalle donne nello svolgimento dell'attività imprenditoriale e si presentano le tendenze attuali di imprenditorialità femminile. Infine, si sottolinea la necessità di integrare la dimensione del genere nelle politiche proposte e/o attuate.

Nel capitolo intitolato: «Donne, impiego e sviluppo locale: Politiche, provvedimenti e azioni»,² si espongono le Priorità di Politica Nazionale e Assi di Azione per l'Uguaglianza di Genere (2004-2006) riguardanti il rafforzamento delle donne e soprattutto l'equa partecipazione delle donne allo sviluppo e alla coesione sociale. Si presentano i dodici punti di priorità del Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013 (PSNS), proposti dal Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni. Inoltre, si fa riferimento alle competenze dei Comitati Regionali per la Parità (PEPIS), visto che svolgono un ruolo significativo nello sviluppo e nel rafforzamento delle suddette politiche per la parità a livello regionale/locale. Si descrive il Programma Nazionale di Riforme per lo Sviluppo e l'Occupazione 2005-2009 (EPM), in cui si pone l'accento in particolare sull'integrazione dell'uguaglianza di genere come politica orizzontale. Inoltre si sottolinea la rilevanza del dialogo sociale tra Stato, parti sociali e sindacati, e infine si fa riferimento alle principali disposizioni legislative in materia di congedo di paternità o maternità o per motivi familiari e alle norme che contribuiscono all'equilibrio tra obblighi familiari e professionali.

L'indagine empirica sulla suddetta questione e le conclusioni della ricerca sono presentate in parte B in cui nel capitolo intitolato: «Approccio metodologico» si fa riferimento all'oggetto e alle finalità, alla metodologia adottata e alla modalità di raccolta dati.³ Inoltre si analizza la struttura dello strumento di ricerca e si formulano le relative ipotesi di lavoro⁴ da verificare o smen-

¹ Questo capitolo è stato scritto da Nausika Moschovakou.

² Questo capitolo è stato scritto da Eleni Sakelariou.

³ Lo strumento di ricerca è stato elaborato dalla Professoressa Associata Eleni Theodoropoulou ed Eva Kydopoulou. I dati sono stati raccolti attraverso la compilazione di questionari da Maroula Kantaraki, Petros Kosmas, Konstantina Barda ed Eleni Pastrapa.

⁴ Il sottocapitolo sulle ipotesi di lavoro è stato scritto da Nausika Moschovakou, sotto la supervisione scientifica della Prof. Ass. Eleni Theodoropoulou.

tire. Nel capitolo successivo «Elaborazione e analisi quantitativa dei dati»⁹ si presentano i dati empirici, in cui sono comprese le caratteristiche sociodemografiche delle donne imprenditrici e libere professioniste, al fine di delineare il proprio profilo. Inoltre si pone particolare accento su questioni attinenti all'equilibrio tra vita privata e professionale. Poi vengono esaminate le percezioni delle donne intervistate sulla sufficienza e sull'idoneità delle iniziative locali dal punto di vista del rafforzamento dell'occupazione e della facilitazione dell'armonizzazione della vita familiare e professionale, vengono presentate le loro opinioni sulla valorizzazione delle relative strutture/azioni, così come i risultati di tale valutazione. Per di più, nel contesto dell'elaborazione dei risultati si è svolto il controllo delle correlazioni,¹⁰ che comprende l'esame e la verifica di statistiche di variabili importanti. In questo modo, si è controllato il ruolo svolto da alcuni dati demografici del campione nel formare la percezione delle donne imprenditrici e libere professioniste su diverse tematiche del questionario, così come si sono messe in risalto questioni che hanno contribuito alla verifica e/o alla smentita delle ipotesi di lavoro della ricerca.

Oltre a ciò, vengono esposti i principali risultati finali dell'indagine¹¹ e lo studio viene completato con la formulazione di proposte¹² riguardanti il rafforzamento della imprenditorialità e del lavoro indipendente delle donne e lo sviluppo di politiche e azioni sull'aumento della partecipazione delle donne a livello locale. Infine, nell'appendice di questo studio vengono presentate brevemente le indagini svolte in parallelo sullo stesso tema, in Francia, Spagna e Italia. Nelle suddette indagini sono messe in risalto sia tendenze interessanti che componenti importanti dell'attività imprenditoriale e del lavoro indipendente femminile, e vengono presentate scoperte significative in riferimento alle iniziative e alle azioni di sviluppo intraprese da questi paesi per far aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro a livello locale.

⁹ L'elaborazione e l'analisi quantitativa dei dati è stata effettuata da: Petros Kosmas, Nausika Moschovakou, Konstantia Barda, Matina Ch. Papagiannopoulou, Eleni Pastrapa e Agapi Skantzì, sotto la supervisione scientifica della Prof. Ass. Eleni Theodoropoulou.

¹⁰ Il controllo delle correlazioni è stato scritto da Agapi Skantzì, sotto la supervisione scientifica della Prof. Ass. Eleni Theodoropoulou.

¹¹ Le conclusioni finali sono state scritte dalla Prof. Ass. Eleni Theodoropoulou.

¹² Le proposte di politica ha scritto Matina Ch. Papagiannopoulou.

PARTE A

APPROCCI TEORICI E ASPETTI DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO E ALLO SVILUPPO LOCALE

1. L'OCCUPAZIONE DELLE DONNE: CONSIDERAZIONI E PROSPETTIVE DI BASE

Nelle attuali società postindustriali l'occupazione femminile costituisce un fenomeno che con la propria evoluzione quantitativa e qualitativa contribuisce all'emergere di importanti cambiamenti sociali, economici e culturali che la caratterizzano. Il carattere massiccio dell'occupazione femminile ha portato alla ristrutturazione sostanziale sia del mercato del lavoro che della vita sociale con importanti ripercussioni sociali ed economiche. Perciò si considera un obiettivo necessario riesaminare il funzionamento dei meccanismi del mercato del lavoro, l'organizzazione, ma anche la dinamica della società.¹³ Similmente, l'occupazione delle donne in quanto categoria tematica e di ricerca viene presentata spesso sia in articoli di diversi settori scientifici (p.es. sociologia, antropologia, economia, psicologia, storia, diritto ecc.) che nella stampa quotidiana o periodica,¹⁴ rendendo "lo studio del genere al lavoro un luogo d'incontro delle scienze sociali".¹⁵

L'aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro per età e settore di attività o categoria professionale ha prodotto trasformazioni sostanziali nella struttura delle professioni per genere, nella disoccupazione, negli stipendi per settore, nell'assicurazione sociale ecc.,¹⁶ ed è in larga misura dovuto alla partecipazione sempre crescente delle donne ai sistemi di istruzione e formazione, alla trasformazione progressiva delle percezioni delle persone sui ruoli dei due sessi, così come dalle necessità che possano emergere in seguito agli sviluppi e ai cambiamenti delle strutture sociali, alla crescita economica e all'organizzazione del lavoro.

¹³ Mousourou, L. (1993), *Γυναίκα και Απασχόληση. Δέκα ζητήματα* [Donna e Occupazione. Dieci questioni], Edizioni Gutenberg, Atene.

¹⁴ Per più dettagli vedi gli studi di rassegna bibliografica: Athanasiadou, Chr., Petropoulou, St. & Mimikou, G. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000* [Le condizioni dell'imprenditorialità femminile in Grecia: 1980-2000], Research Centre for Gender Equality, Atene, testo a: Nazou, D., *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα. Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες* [Donne e lavoro in Grecia. Presentazione e commento della bibliografia con enfasi sulle scienze sociali], testo a: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%B6%CE%A0%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>.

¹⁵ Petrinoti, X. (2003), La ricerca sul genere nella Finanza del Lavoro: Un resoconto per la Grecia, Relazione al Convegno: «Il genere, luogo d'incontro delle scienze. Un primo resoconto greco», Dipartimento di Antropologia Sociale e Storia, Università del Mar Egeo, Mytilene 11-12/10/2003, testo a: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Kelimevo%20Petrinotiim.pdf.

¹⁶ Idem.

Tuttavia questo processo non ha ostacolato lo sviluppo delle distinzioni in base al genere nelle strutture e nei sistemi del mercato del lavoro. Lo studio dell'uguaglianza di genere al lavoro a livello comunitario e nazionale, così come la sua investigazione empirica, mette in risalto un duplice processo dinamico caratterizzato da una discriminazione a scapito delle donne in forme e modalità diverse e da un cammino verso la realizzazione delle pari opportunità. *Al Quarto Vertice Mondiale dell'ONU sulle donne*, tenutosi in settembre del 1995 a Pechino, si è messo in evidenza che i governi devono fare sostanziali passi in avanti e prendere misure per garantire l'uguaglianza di genere in tutti i settori: economia, istruzione/formazione, cultura, accesso ai sistemi sanitari, occupazione e partecipazione ai centri decisionali ecc. La Relazione dell'ONU constata *differenze importanti tra uomini e donne* per quanto riguarda il loro accesso all'economia in genere e al mercato del lavoro in particolare.¹⁷ Più precisamente si prende atto di quanto segue:

- Assenza delle donne dai centri decisionali economici in cui sono elaborate le politiche economiche, finanziarie, monetarie ed altre.
- Aumento significativo della partecipazione delle donne che rivendicano una posizione nel mercato del lavoro, con incremento della disoccupazione femminile nello stesso tempo.
- Distinzione delle professioni per genere (orizzontale e verticale).
- Elevati tassi di licenziamenti della popolazione femminile dovuti a ristrutturazioni della base produttiva dell'economia.
- Immobilità professionale ed assenza o presenza debole delle donne dalle posizioni superiori e manageriali.
- Più elevata partecipazione delle donne alle tipologie informali di lavoro.
- Distribuzione ineguale degli obblighi e responsabilità familiari e mancanza delle infrastrutture sociali di sostegno della famiglia ecc.
- Fenomeni di molestie sessuali sul luogo di lavoro.
- Discriminazioni nell'istruzione e nella formazione professionale delle donne che ostacolano la loro partecipazione al mondo del lavoro.

La tutela formale dell'uguaglianza di genere e la relativa adozione di politiche sull'occupazione femminile a livello europeo¹⁸ sono state realizzate attraverso l'assunzione e l'attuazione

¹⁷ United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women*, Pechino 4-15 settembre 1995.

¹⁸ Relativamente alle politiche sull'uguaglianza di genere nell'UE, vedi Stratićaki, M. (2002), Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισοτιμία των φύλων στην αγορά εργασίας (Le politiche dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere sul mercato del lavoro), in: *Εργασία 2002: Εξέλιξη, Αναλύσεις, Τετηρίωση, Απρόσμενο: Εργασιακές Δράσεις, Lavoro 2002: Sviluppo, Analisi, Documentazione. Speciale sui Rapporti di Lavoro*, Istituto per l'Ambiente Urbano e la Forza Lavoro, Università Panteio, Atene, pag. 193-203 o Stratićaki, M. (2003), Πολιτικές για την ισοτιμία των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπόσεις και αντιθέσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενσωμάτωσης [Politiche per l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea. Coinidenze e contraddizioni nel percorso dell'unificazione europea], nel volume collettivo R. Panagiotopoulou, S. Koniaras, L. Maratou-Aliprandi (cura), *Πολυκοινωνική και σύγχρονη κοινωνία* (Globalizzazione e società moderna) Casa editrice EKKE, Atene, pag. 175-188.

di iniziative legislative, decisioni, impegni e provvedimenti,¹⁹ per cui ci è voluto molto tempo: dal Trattato di Roma (1957) e la disposizione individuale sulla retribuzione a parità di lavoro (articolo 119) fino al Trattato di Amsterdam (articoli 2, 3, 13, 141 che ha sostituito l'articolo 119).²⁰ Le suddette iniziative consistono nella promozione di tematiche in materia di equo trattamento nel settore dell'assicurazione sociale, equo accesso al mercato del lavoro e tutela della dignità delle donne e degli uomini al lavoro, promozione di azioni positive a favore delle donne, lotta contro la disoccupazione femminile, uguale retribuzione per lavori di uguale valore, ecc.²¹

Pertanto l'Unione Europea, che funziona in modo parallelo e complementare ai testi giuridici, ha creato istituzioni ad hoc ed ha promosso politiche relative. Nelle azioni positive a favore delle donne e in particolare a favore dell'integrazione di genere in tutte le politiche (gender mainstreaming), si osserva uno spostamento importante della politica europea dalle azioni correttive speciali per affrontare le disuguaglianze e discriminazioni di genere verso la direzione della creazione di un asse centrale di azione per il rafforzamento dell'uguaglianza di genere.²² In questo modo, la strategia per l'integrazione della dimensione di genere (gender mainstreaming) nella politica di occupazione a livello europeo e nazionale costituisce uno sviluppo relativamente recente, che rappresenta nel contempo una svolta e una sfida sia per la politica delle pari opportunità che per la politica di occupazione.²³ Tale inclusione svolge due funzioni importanti: da una parte, migliora la produttività e l'efficacia delle strategie di occu-

¹⁹ Sull'evoluzione del Diritto del Lavoro nell'Unione Europea dal 1992 fino al 2003, vedi Sciarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, testo a:

europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf e in particolare per la Grecia, vedi Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union, 1992-2003 Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, testo a:

europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/eli_el_en.pdf.

²⁰ Il Trattato di Amsterdam è stato sottoscritto nel 1997 ed è entrato in vigore il 1° maggio 1999, vedi: <http://europa.eu.int/eur-lex/el/treaties/selected/lyvre545.htm>.

²¹ vedi Servizio Speciale di Coordinamento e Monitoraggio delle Azioni del Fondo Sociale Europeo (EY-SEKT) (2003), *Guida di Attuazione delle Politiche di Uguaglianza di Genere nella Pianificazione e nella Valutazione delle Azioni dei Programmi Operativi del 3° QSC*, Segretariato Generale di Gestione delle Risorse Comunitarie ed Altre, Ministero per il Lavoro e le Assicurazioni Sociali, Atene, pag. 16, testo a: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>.

²² Karamesini, M. (2005), L'inclusione della dimensione di genere come sfida per la politica occupazionale nei paesi dell'UE, in: A. Dedousopoulos, G. Kouzis, X. Petrinoti, S. Rambelis (cura), *Εργασία 2005 (Lavoro 2005)*, Atene: Istituto per le Risorse Umane e l'Ambiente Urbano, Università Panteio, pag. 337-346 (pag. 343) e Karamesini, M. (2001), *Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα προκλήσεις για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης (La dimensione di genere nella strategia europea per l'occupazione: Nuove sfide per la politica delle pari opportunità e occupazionale)*, Relazione al Convegno Scientifico della Società di Politica Sociale intitolato: «Politica sociale in Grecia e nell'Unione europea: Nuove sfide, tendenze e prospettive di riforma», Komatini 10-13 maggio 2001, pag. 5.

²³ Per più informazioni vedi: Karamesini, M. (2005), *Ι* come sopra; Karamesini, M. (2001), *Ι* come sopra & Karamesini, M. (2000), *Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (Uguaglianza di genere e piani d'azione nazionali per l'occupazione)*, in: Research Centre for Gender Equality, *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων (Strategie per l'Uguaglianza di genere)*, Verbale di un Convegno Europeo, KETHI, Atene, pag. 59-62.

pazione e dei programmi relativi e, dall'altra, promuove la parità tra uomini e donne introducendo un approccio basato sul genere nella pianificazione, attuazione e valutazione di tali politiche.²⁴

Mentre però molti progressi sono stati fatti grazie alla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO)²⁵ e attraverso la Task force europea per l'occupazione (Employment Task-force),²⁶ sussiste ancora la necessità di un approccio inclusivo e integrato. Le linee guida comuni della SEO si riassumono in quattro pilastri fondamentali: a) il miglioramento della occupabilità, b) lo sviluppo dell'imprenditorialità, c) il rafforzamento della adattabilità delle imprese e dei lavoratori e d) il rafforzamento delle misure a favore dell'uguaglianza di genere, secondo cui a partire dal 1999 il processo di integrazione della dimensione di genere in tutti i settori della politica diventa obbligatorio anche negli altri tre pilastri della politica nazionale per l'occupazione. Inoltre gli obiettivi della Task Force per l'Occupazione consistono nella trasformazione del modo in cui l'occupazione è organizzata nel contesto dell'economia europea. Su questa base emerge la necessità di esaminare i ruoli che le donne e gli uomini si assumono negli attuali sistemi e nelle procedure di trasformazione. Tale considerazione della particolarità dei ruoli dei due sessi contribuisce per estensione a una migliore diagnosi dei problemi e allo sviluppo della politica per la promozione delle donne nel settore dell'occupazione.²⁷

La pubblicazione della Tabella di Marcia per la parità fra le donne e gli uomini,²⁸ in cui la Commissione definisce le sue priorità e il suo quadro d'azione per la promozione della parità fino al 2010, così come l'approvazione del Patto europeo per la parità di genere da parte del Consiglio europeo (23-24 marzo 2006), in cui si mette in evidenza la volontà degli stati membri di diventare attivi verso la realizzazione di politiche che mirano alla promozione dell'occupazione femminile e all'equilibrio fra vita professionale e privata, rappresentano azioni significative verso l'uguaglianza di genere in opposizione agli sviluppi

²⁴ Rubery, J. (2003), *More (and better?) jobs for women? the Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003, testo a: http://doku.lab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf

²⁵ Commissione Europea (2004), *Nuovi e migliori posti di lavoro per tutti. La strategia europea per l'occupazione*, Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali, Lussemburgo. Ufficio delle Pubblicazioni Ufficiali delle Comunità Europee, testo a: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf

European Commission (2007), *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

²⁶ Commissione Europea (2003), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe (Posti di lavoro - creare più occupazione in Europa)*, Relazione della Task force per l'occupazione, presieduta da Wim Kok, testo a: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf

²⁷ Rubery, J. (2003), i. come sopra

²⁸ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni (2006), *Una tabella di Marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 COM(2006) 92 finale*, Bruxelles, 1.3.2006, testo a: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/comm/2006/ com2006_0092el01.pdf

dei Programmi Nazionali di Riforma che tendono a sottovalutare i progressi compiuti.²⁵

Il grado di inclusione delle donne nel mercato del lavoro si differenzia da quello degli uomini. Questa differenziazione si riflette in un riconoscimento minore delle qualifiche professionali delle donne, nella distinzione verticale e orizzontale del lavoro, nella precarietà maggiore dell'impiego femminile, nei tassi di disoccupazione più elevati, nella scelta – non sempre volontaria – di occupazione a tempo parziale e nella più bassa remunerazione. Inoltre si mettono in evidenza l'esistenza di una distinzione fra mestieri femminili e maschili, di un mancato sviluppo professionale delle donne e una presenza femminile minore in posizioni dirigenziali, una partecipazione maggiore a tipologie di lavoro informali, così come discriminazioni nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, che a loro volta creano ostacoli importanti all'occupazione delle donne. I provvedimenti che mirano al miglioramento della qualità del lavoro e della possibilità delle donne di fare carriera, ma anche quelli a favore della promozione dell'imprenditorialità femminile, della diminuzione delle disuguaglianze di stipendio basate sul genere, di una presenza femminile maggiore nel campo delle nuove tecnologie e infine le misure in materia di conciliazione fra vita privata e professionale sono sporadiche e limitate.²⁶

Nonostante negli ultimi anni si è registrato un miglioramento della situazione occupazionale delle donne – il tasso di occupazione femminile è aumentato dal 51,4% nel 1997 al 57,1% nel 2006 – continuano ad esistere tuttora disuguaglianze e discriminazioni basate sul genere sul mercato del lavoro, dato che nel 2006 la differenza fra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è ammontata a circa il 15%.²⁷ La crescita del tasso al fine di soddisfare gli obiettivi in materia di occupazione di Lisbona è continuata, anche se lentamente, fra il 2004 e il 2005. Il tasso occupazionale complessivo è incrementato di mezza unità percentuale, raggiungendo il 63,8% – se la crescita del tasso occupazionale continua a questo ritmo, l'obiettivo di Lisbona (tasso di occupazione al 70%) sarà soddisfatto solo nel 2017 o 2018. L'aumento del tasso di occupazione delle donne ha continuato ad essere più elevato rispetto a quello degli uomini, ammontando a 0,6% rispetto al 0,4 per l'occupazione degli uomini, ma la differenza è soltanto marginale (vedi Tabella 1).²⁸

²⁵ Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. & Donnelly, R. (2006), *The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy. Final Report*, Equality Unit, European Commission, pag. 3.

²⁶ Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (2005), Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema: «Pechino, 10 anni dopo: valutazione dei progressi registrati in Europa e nei paesi in via di sviluppo in materia di parità fra uomo e donna» (16/C 221/11).

²⁷ European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies*, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG.

²⁸ Rubery, J., et al. (2006), *id.* come sopra, pag. 5.

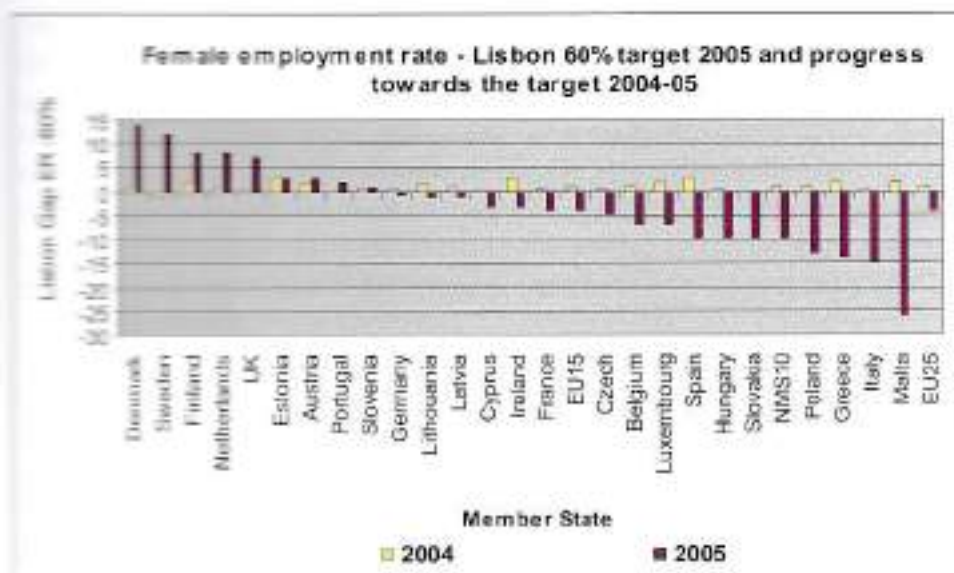
Tabella 1.
Tassi di occupazione femminile e maschile, 2003-2005

	total			Lisbon gap (70%)			men			womes			Lisbon gap (60%)		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
EU25	65.9	63.3	63.8	-7.1	-6.7	-6.2	70.8	70.9	71.3	56.0	55.7	54.3	-5.0	-4.3	-3.7
EU15	64.3	64.7	65.1	-5.7	-5.3	-4.9	72.7	72.7	72.9	56.0	56.8	57.4	-4.0	-3.2	-2.6
NMS10	56.9	56.0	56.9	-14.1	-14.0	-13.1	61.7	62.0	63.3	50.2	50.2	50.7	-9.8	-9.1	-9.3
Belgium	59.6	60.3	61.1	-10.4	-9.7	-8.9	67.3	67.9	68.3	51.8	52.6	53.8	-8.2	-7.4	-6.2
Czech Rep.	64.7	64.2	64.8	-5.3	-5.8	-5.2	72.1	72.3	73.3	56.3	56.0	56.3	-3.7	-4.1	-3.7
Denmark	75.1	75.7	75.9	5.1	5.7	5.9	78.6	79.7	79.8	70.5	71.6	71.9	70.5	71.6	71.9
Germany	65.0	65.0	65.4b	-5.0	-5.0	-4.6	70.9	70.8	71.2b	58.9	59.2	59.6b	-1.1	-0.8	-0.4
Estonia	62.9	63.1	64.4	-7.1	-7.0	-5.6	67.2	66.4	67.0	59.0	60.0	62.1	-1.0	0.0	2.1
Greece	58.7	59.4	60.1	-11.3	-11.6	-9.9	73.4	73.7	74.2	44.3	45.2	46.1	-15.7	-14.8	-13.9
Spain	59.8	61.1	63.3b	-10.2	-8.9	-6.7	73.2	73.8	75.2b	46.3	48.3	51.2b	-13.7	-11.7	-8.8
France	63.3	63.1	63.1	-6.7	-6.9	-6.9	69.4	69.0	68.8	57.3	57.4	57.6	-2.7	-2.6	-2.4
Ireland	65.5	66.3	67.6	-4.5	-3.7	-2.4	75.2	75.9	76.9	55.7	56.5	58.3	-4.3	-3.5	-1.7
Italy	56.1	57.6b	57.6	-13.9	-12.4	-12.4	69.6	70.1b	69.9	42.7	45.2b	45.3	-17.3	-14.8	-16.7
Cyprus	69.2	68.9	68.5	-0.8	-1.1	-1.5	76.8	79.8	79.2	68.4	68.7	68.4	0.4	-1.3	-1.6
Latvia	61.8	62.3	63.3	-8.2	-7.7	-6.7	66.1	66.4	67.6	57.9	58.5	59.3	-2.1	-1.5	-0.7
Lithuania	61.1	61.2	62.6	-8.9	-8.8	-7.4	64.0	64.7	66.1	58.4	57.8	59.4	-1.6	-2.2	-0.6
Luxembourg	62.2	62.5	63.6	-7.8	-7.5	-6.4	73.3	72.8	73.3	50.9	51.9	53.7	-9.1	-8.1	-6.3
Hungary	57.0	56.8	56.9	-13.0	-13.2	-13.1	63.5	63.1	63.1	50.9	50.7	51.0	-9.1	-9.3	-9.0
Malta	54.2	54.0	53.9	-15.8	-16.0	-16.1	74.5	75.1	73.8	33.6	32.7	33.7	-26.4	-27.3	-26.3
Netherlands	73.6	73.1	73.2	3.6	3.1	3.2	81.1	81.2	79.9	66.0	65.8	66.4	6.0	5.8	6.4
Austria	68.9	67.6b	68.6	-1.1	-2.1	-1.4	76.4	74.9b	75.4	61.6	60.7b	62.0	1.6	0.7	2.0
Poland	51.2	51.7	52.8	-18.8	-18.3	-17.2	56.5	57.2	58.9	46.0	46.2	46.8	-14.0	-13.8	-13.2
Portugal	68.1	67.8	67.5	-1.9	-2.2	-2.5	75.0	74.2	73.4	61.4	61.7	61.7	1.4	1.7	1.7
Slovenia	62.6	65.3	66.0	-7.4	-4.7	-4.0	67.4	70.0	70.4	57.6	60.5	61.3	-2.4	0.5	1.3
Slovakia	57.7	57.0	57.7	-12.3	-13.0	-12.3	63.3	63.2	64.6	52.2	50.9	50.9	-7.8	-9.1	-9.1
Finland	67.7	67.6	68.4	-2.3	-2.4	-1.6	69.7	69.7	70.3	65.7	65.6	66.5	3.7	5.6	6.5
Sweden	72.9	72.1	72.3b	2.9	2.1	2.3	74.2	73.6	74.3b	71.5	70.5	70.2b	11.5	10.5	10.2
UK	71.5	71.4	71.7	1.5	1.6	1.7	77.7	77.8	77.6	65.3	65.6	65.9	5.3	5.6	5.9

Fonte: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurastat²³

Tuttavia, a questo ritmo di crescita, l'obiettivo per l'occupazione femminile al 60% (proprietà di Lisbona) sarà probabilmente raggiunto fino al 2011 o 2012 (vedi diagramma 1). Le differenze complessive nella crescita di occupazione tra donne e uomini nascondono tuttavia le divergenze significative fra i due sessi tra i 15 paesi membri dell'Ue e i nuovi stati membri. In questi ultimi l'occupazione maschile è aumentata più velocemente di quella femminile - dell'1,3% per gli uomini e dello 0,5% per le donne, mentre per l'Ue dei 15 i tassi rispettivi sono 0,2 e 0,6.

²³ Idem, pag. 278.



Fonte: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat (Key Indicator 17.1)²⁴

Diagramma 1.

inoltre il tasso di occupazione femminile è molto più basso (31,7%) per le donne di età superiore (55-64 anni). Il tasso di disoccupazione delle donne è anche più elevato di quello degli uomini (9,7% e 7,8% rispettivamente).²⁵ Nonostante la legislazione comunitaria in materia di equa remunerazione fra donne e uomini, secondo la Commissione Europea, le donne continuano tuttora, in tutti i settori dell'economia dell'Ue, a guadagnare in media 15% di meno rispetto agli uomini per ogni ora lavorativa e 25% di meno nel settore privato. Tale differenza sta diminuendo con ritmi ancora più lenti rispetto alla differenza dei tassi di occupazione tra donne e uomini.²⁶ Inoltre le donne rappresentano mediamente il 30% degli imprenditori dell'Ue, visto che spesso affrontano ostacoli più grandi rispetto agli uomini nell'istituzione di imprese e nell'accesso a finanziamenti e alla formazione.²⁷ Poiché la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è

²⁴ Idem, pag. 5.

²⁵ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni (2006), *Χάρτης πορείας...*, *l. come sopra*, pag. 4.

²⁶ European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, testo a: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpay-gap_en.pdf; European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, testo a: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf. Riguardo al divario delle retribuzioni fra uomini e donne in Grecia vedi Karamesini M. (2006), *The Gender Pay Gap in Greece - Origins and Policy Responses*, EGGSIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.

²⁷ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni (2006), *Χάρτης πορείας...*, *l. come sopra*, pag. 4.

strettamente collegata alla loro posizione in famiglia, sembrano esservi ostacoli importanti per il raggiungimento di un equilibrio fra attività lavorativa e vita privata, così come una distribuzione disuguale delle responsabilità domestiche e familiari a scapito delle donne. Secondo la Relazione della Commissione Europea sulla parità tra donne e uomini (2007), il tasso di occupazione delle donne di età tra i 20 e i 49 anni sta diminuendo del 15% quando ottengono un bimbo, mentre il tasso rispettivo degli uomini aumenta del 6%.³⁸ Inoltre, secondo la stessa Relazione, circa 1/3 delle donne lavora a tempo parziale (32,9%) rispetto al 7,7% degli uomini. Il 14,8% delle donne lavoratrici è assunto con un contratto di lavoro a tempo determinato, cioè dell'1% in più rispetto agli uomini lavoratori. È dimostrato che la deviazione significativa individuata nell'uso di forme di lavoro flessibili è in larga misura dovuta alla mancanza di equilibrio tra uomini e donne per quanto riguarda l'utilizzo del tempo. Infine si osserva che in base all'evoluzione degli indici, la distinzione professionale e settoriale per genere non sembra aver subito una riduzione importante, il che dimostra che l'occupazione delle donne è aumentata anche in attività e professioni tradizionalmente "femminili" (settore sanitario, istruzione ecc.).³⁹

In genere si constata un paradosso di base che caratterizza la promozione della parità di genere e l'empowerment delle donne: da un lato, vediamo la comunità internazionale assumersi impegni su questioni di uguaglianza di genere e, dall'altro, si osserva un progresso limitato nel settore della loro applicazione a livello nazionale.⁴⁰ È necessario prendere misure a favore della crescita economica, quali la creazione di posti di lavoro, ma tenendo conto della dimensione di genere. Per esempio, il concetto della piena occupazione va esplorato tenendo conto del lavoro non pagato che offrono molte donne. Da un lato, le donne con un reddito basso nei paesi in via di sviluppo sviluppano una "più che piena" occupazione informale, che è basata sulla domanda eccessiva di consumo di energia e tempo da parte delle donne per soddisfare i bisogni derivanti dalle strutture della famiglia, della società e dell'economia. Dall'altro, le donne con un reddito basso nei paesi più avanzati devono tuttora adempiere a responsabilità importanti di cura, che le ostacolano di trovare un'occupazione a tempo pieno sul mercato di lavoro, il che si vede nei tassi elevati di concentrazione femminile in posti di lavoro a tempo parziale.⁴¹

La riduzione delle differenze attuali in tutti i settori e aspetti delle discriminazioni e disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro costituisce una sfida a livello sia nazionale che europeo. È necessario che l'inclusione della dimensione di genere rappresenti una procedura

³⁸ Commissione Europea (2007), Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Relazione sull'uguaglianza di genere - 2007*, Bruxelles, 7.2.2007, COM(2007)49 finale, pag. 6, testo a: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/gender_paygap_en.pdf.

³⁹ Idem, pag. 6.

⁴⁰ Bakker, I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women. Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norvegia 4-7 settembre 2007.

⁴¹ Elson, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006), pag. 119-120.

dinamica di approccio olistico che tiene conto anche del fatto che il deficit di parità sul mercato del lavoro sia dovuto a concetti sociali stereotipati sul ruolo dei due generi, così come anche a rapporti sociali consolidati che riproducano questi modelli. Infine, *una definizione completa dell'uguaglianza di genere nell'occupazione deve quindi comprendere sia la parità di partecipazione degli uomini e delle donne al lavoro remunerato (dimensione quantitativa dell'uguaglianza) che l'equa distribuzione dell'occupazione tra i due generi in base alla quantità dei posti di lavoro (distinzione quantitativa della parità). Quest'ultima dipende dall'ammontare degli stipendi, dai tempi di lavoro, dalla stabilità dell'occupazione, dalle condizioni di lavoro, dalle opportunità di carriera professionale, dalla posizione gerarchica, dal prestigio sociale ecc.*"⁴²

⁴² Karamesiri, M. (2005), pag. 341.

II. SVILUPPO LOCALE E PARTECIPAZIONE DELLE DONNE

Nei tempi moderni dell'economia globalizzata e del mercato europeo unico, in cui persone e capitali viaggiano ormai liberamente e gli sviluppi tecnologici fanno nascere sempre nuovi dati, la dimensione locale acquisisce un'importanza particolare. Ciò è confermato dalla formazione di politiche che pongono lo sviluppo locale come priorità assoluta. Fattori, quali l'accelerazione della mobilità degli investimenti, in combinazione con l'uso esteso di nuove tecnologie nella produzione, nella distribuzione e nel consumo, hanno generato la possibilità di creazione del mercato mondiale e dell'avvento della società della conoscenza, mentre hanno anche nello stesso tempo incrementato la tensione della concorrenza internazionale. I protagonisti locali, per poter rispondere a questa situazione nuova sono ormai obbligati a sviluppare ed applicare strategie basate sui loro bisogni particolari.⁴²

Quindi mentre si cerca di mettere in evidenza l'importanza sempre crescente dello sviluppo locale, si ritiene opportuno fare innanzitutto riferimento alla dimensione locale e al concetto dello sviluppo. Con il termine "Luogo" si intende innanzitutto un'entità territoriale concreta, uno spazio geografico specifico. In genere, il termine luogo rimanda a un "insieme coesivo" di unità che hanno una proprietà comune. L'elemento coesivo sono gli "abitanti". L'attributo qualificativo (aggettivo) "locale" rivela la rete dei rapporti delle persone che abitano in un'unità territoriale specifica e nello stesso tempo i legami di queste persone con il luogo in cui vivono per un determinato periodo di tempo. Se non vi sono "legami" con il luogo specifico, si perde un pezzo importante della sua funzione. Perché dovremmo "concepire" il concetto del "luogo" in una dimensione dinamica e non statica? Perché la suddetta rete di rapporti umani è dinamica e non rimane mai immobile. I dati che attribuiscono al "luogo" questa dimensione dinamica sono gli interessi economici, sociali, culturali ecc. delle persone. Quindi si dovrebbe ipotizzare che le persone che abitano per un certo periodo di tempo in un'unità territoriale specifica hanno almeno un interesse comune per la loro località.⁴³

Con il termine *Comunità Locale* si intende un gruppo sociale coesivo più piccolo, subito dopo la famiglia. Di conseguenza, in quanto funzione, è molto più vicina alla comunicazione umana di quanto lo sia alla "transazione economica" del mercato.⁴⁴ Il motivo profitto diventa "motivo creazione". La "transazione" diventa "comunicazione umana". Il riconoscimento - ambizione diventa "libertà psichica", conoscenza e rispetto di se stessi. In questo modo l'approccio della comunità locale, in quanto "funzione di sviluppo", diventa più antropocentrica. Lo studio dello Sviluppo Locale e delle sue Strategie acquisisce ormai una dimensione filosofica più profonda agli inizi del ventunesimo secolo. La funzione della società locale presenta quindi, come "con-

⁴² Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni (2000), *Azione locale per l'occupazione...*, vedi sopra.

⁴³ Papakonstantinidis, L. (1998), *Appunti della materia "Sviluppo Municipale e Comunale"*, *Strategie dello Sviluppo Locale*, TEI (Istituto Tecnologico) di Kalamata.

⁴⁴ Papakonstantinidis, L. (1998), *l. come sopra*.

trappeso" della concezione globalizzata, un disegno basato su valori più che su qualsiasi altra cosa. Questo disegno collega il concetto di sviluppo con la particolarità culturale del luogo, il mantenimento dell'identità - carattere unico del luogo e i valori locali - usi e costumi. Nello stesso tempo tuttavia si trasforma anche la stessa comunità locale nel contesto della dinamica sviluppata attorno ad essa. Le comunità locali non rappresentano disegni statici oppure reliquie di un'altra epoca. Seguono gli sviluppi, modernizzano le proprie strutture e i propri schemi rappresentativi (p. es. governi locali), nel quadro della funzione di un'"economia aperta". Il governo locale ha un ruolo molto importante per l'attuazione dei principi dello sviluppo sostenibile e ciò perché:

- a) rappresenta la comunità locale,
- b) influisce con la sua azione sulla qualità di vita dei cittadini,
- c) gestisce gran parte dell'ambiente strutturato e naturale,
- d) è l'autorità più vicina ai cittadini⁴⁶

Per tutti questi motivi e partendo dal fatto che la tutela dell'ambiente e delle sue risorse dipende dal comportamento di ogni cittadino di un paese, il governo locale è quello che può organizzare e coordinare azioni che porteranno i cittadini più vicino ai principi di sostenibilità.

Se si accetta l'ipotesi che lo sviluppo locale consista nello sviluppo integrato di un luogo, allora la politica dello sviluppo deve necessariamente seguire uno schema decisionale multidimensionale. Al processo complessivo di sviluppo partecipano gli abitanti, gli imprenditori e il governo locale con gli enti controllati da quest'ultimo.

Più specificamente, il governo locale ha un ruolo particolare nella progettazione, nel processo decisionale e nell'applicazione di politiche per lo sviluppo locale. Non solo il suo contatto diretto con la popolazione e la conoscenza dei bisogni locali rendono il governo locale più adatto a promuovere l'applicazione di queste politiche, ma la dimensione locale del suo processo di sviluppo gli assegna anche il ruolo di coordinatore di tutte le azioni.⁴⁷ Il governo locale che rappresenta la comunità locale è l'interprete per eccellenza della dinamica locale e può diventare anche l'ente di programmazione e attuazione dello sviluppo locale.⁴⁸

Quando si parla quindi di "Sviluppo Locale", si riferisce a un processo di sviluppo e cambiamento strutturale che influisce su una comunità specifica dal punto di vista territoriale e mira al miglioramento del tenore di vita dei suoi abitanti. Quindi lo sviluppo locale costituisce un processo di trasformazione della comunità locale e non solo un processo di sviluppo. Nello stesso tempo è anche un processo di modifica della struttura dei coefficienti di produzione, dei

⁴⁶ The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development: possibilities and limitations in measuring sustainable development*.

⁴⁷ Barquera, Z. & Vasquez, A. (1991), *Τοπική ανάπτυξη. Μια στρατηγική για τη δημιουργία απασχόλησης (Sviluppo locale. Una strategia per la creazione di posti di lavoro)*, Edizioni Papazisi, Atene.

⁴⁸ Maistros, P. (2000), *Le istituzioni di sviluppo del Governo Locale. Un contributo alla memoria storica* [Edizioni Livani, Atene].

settori e dei rami dell'economia locale. Questo processo ha un campo d'azione specifico, la comunità definita dal punto di vista territoriale, e un obiettivo ben preciso, il miglioramento del tenore di vita degli abitanti del suddetto territorio.⁴⁶

Negli ultimi anni, sia a livello nazionale che europeo, diventa sempre più chiaro che gli obiettivi di sviluppo non possano essere raggiunti senza la partecipazione attiva e il contributo di tutti gli attori, regionali e locali. Inoltre è ormai un luogo comune che il concetto dell'economia si collega direttamente con il concetto dello spazio geografico e, di conseguenza, in base alla sua definizione geografica si mettono in risalto diverse tipologie di economia, quali quella nazionale, regionale o locale. Le economie locali messe in evidenza presentano spesso grandi differenze tra di loro per quanto riguarda la popolazione per zona geografica e dispongono di caratteristiche precise relative alla funzione dei propri sistemi di produzione e, per estensione, di occupazione. Il concetto dello "sviluppo locale" può quindi essere definito come un processo di sviluppo economico e di cambiamenti strutturali, che porta a un miglioramento del tenore di vita della popolazione locale e ha una dimensione economica, sociale, culturale e politica-amministrativa. La strategia dello sviluppo locale affronta ogni entità territoriale diversamente, secondo il livello di sviluppo dell'economia locale, i vantaggi comparativi della zona, la struttura e la funzione del sistema produttivo e del mercato e, in genere, in base a tutte quelle caratteristiche che determinano la cultura locale.⁴⁷

Lo sviluppo locale in quanto processo necessita quindi sempre di progettazione. Tale progettazione dello sviluppo locale si basa su alcuni dati locali per poter procedere alla trasformazione del sistema produttivo locale, affinché il risultato finale possa migliorare sostanzialmente il tenore di vita degli abitanti e, in genere, il benessere locale. La progettazione dello sviluppo locale tuttavia introduce alcune caratteristiche. Tali caratteristiche determinano un sistema di politiche specifiche che si collegano tra di loro in modo tale che un'azione moltiplica il risultato dell'altra. Questa interconnessione delle politiche è chiamata "piano strategico locale". Quando si parla di politiche si deve sempre tener conto di uno scopo principale e di sotto-obiettivi che analizzano e facilitano il raggiungimento dello scopo e una serie di provvedimenti con cui vengono realizzati scopi e obiettivi. Di solito tali politiche sono di lunga durata e ciò perché solo dopo un certo periodo di tempo si vedono i risultati della loro attuazione. In particolare nello sviluppo locale, le politiche mirano alla trasformazione del sistema produttivo locale, all'aumento della produzione e al miglioramento del tenore di vita della popolazione.⁴⁸

Dal punto di vista macroscopico, lo sviluppo locale e regionale contribuisce al decremento delle disparità regionali tra zone sviluppate e meno sviluppate. Per esempio, lo sviluppo del sistema di occupazione di una zona, in combinazione con lo sviluppo di altri sistemi in altre zone, può contribuire a un calo significativo della disoccupazione e della disuguaglianza in tutta Eu-

⁴⁶ Papakonstantinidis, L. (1998), *id. come sopra*

⁴⁷ *Idem*,

⁴⁸ Papakonstantinidis, L. (1998), *id. come sopra*

nessa. In questo modo la creazione di nuovi posti di lavoro a livello locale e l'attivazione del potenziale locale (umano e materiale) acquisisce le caratteristiche di politica orizzontale di tutti gli interventi finanziati dal Fondo sociale europeo (FSE).⁵² Tale attivazione appunto della dinamica endogena di una zona, attraverso la valorizzazione dell'insieme delle risorse (umane, finanziarie, istituzionali e culturali), le pari opportunità e l'integrazione sociale, costituisce anche la componente principale della strategia locale per lo sviluppo dell'occupazione.⁵³

Oggi si diventa sempre più consapevoli delle occasioni di sviluppo dell'occupazione a livello locale dato che comprendono un'ampia gamma di provvedimenti per combattere la disoccupazione e ridurre le disuguaglianze. Certamente un presupposto necessario per lo sviluppo locale dell'occupazione è la diagnosi dei bisogni speciali e delle particolarità/problemi della zona. Per esempio, secondo il fabbisogno del luogo, si possono creare nuove tipologie di posti di lavoro innovativi che faranno calare il tasso di disoccupazione e attireranno al mercato di lavoro persone con diverse qualifiche, competenze e aspirazioni, migliorando in questo modo l'occupazione della zona, non solo a livello quantitativo ma anche qualitativo. Di conseguenza anche i protagonisti locali, quali i datori di lavoro, possono promuovere le pari opportunità, offrire ai disoccupati/alle disoccupate formazione attraverso il lavoro e stimolare imprese più piccole ad ulteriore sviluppo, aiutando in questo modo la diminuzione delle discriminazioni e la produzione di crescita economica.⁵⁴

I fattori che determinano le possibilità di sviluppo di un sistema di occupazione locale sono il sistema locale di produzione, le sue caratteristiche e il potenziale umano della zona. Per quanto riguarda il sistema produttivo, le caratteristiche che formano e diversificano le possibilità di sviluppo dell'occupazione tra le diverse zone sembrano essere le dimensioni, il settore e la strategia generale delle imprese della zona, il modo di organizzazione del lavoro e i rapporti di lavoro dipendente, così come le opportunità di formazione professionale, carriera e mobilità interna dei lavoratori al suo interno. Altri fattori che possono avere un effetto catalizzatore sullo sviluppo di un'economia locale sono la situazione demografica esistente (invecchiamento, aumento o decremento della popolazione), le strutture formative e la tradizione sociale e culturale di una zona.

Molto determinanti sono anche le caratteristiche della forza lavoro esistente, che influiscono sul modo di organizzazione del lavoro, mentre svolgono spesso un ruolo determinante anche rispetto al posizionamento geografico delle imprese. In questo modo il grado di partecipazione delle persone al mercato del lavoro, le qualifiche, il livello di formazione e la specializzazione dei lavoratori (e dei disoccupati) incidono sulla configurazione del mercato del

⁵² European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, testo a:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/employment_europe04/employment.pdf

⁵³ Schulze-Böing, M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, testo a: <http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DiFUEnglischVersion04.pdf>

⁵⁴ European Commission (2004), *Employment...*, come sopra.

lavoro e sul sistema produttivo locali, gravando sulle possibilità di sviluppo di ogni zona.

Alle caratteristiche particolari della comunità locale appartiene anche la "capacità imprenditoriale locale". Con questo termine si intende la capacità degli imprenditori locali di organizzare efficacemente le risorse locali della zona, affinché la produzione locale e i prodotti locali siano competitivi sui mercati nazionali e infine internazionali. Secondo la bibliografia internazionale questo dato è di "importanza strategica"; tuttavia a partire dagli anni '80 si è dimostrato che la capacità imprenditoriale locale è certamente necessaria ma non costituisce una condizione sufficiente per la realizzazione dello sviluppo locale.²⁵ Altrettanto importante è l'esistenza delle cosiddette iniziative locali, cioè azioni di abitanti individuali e delle loro famiglie, di portata relativamente limitata, per la creazione di una forma di "occupazione atipica". La suddetta occupazione atipica rappresenta di solito un'attività del terziario e mira a un reddito addizionale complementare rispetto a quello principale familiare. Tali azioni individuali si chiamano iniziative locali e hanno assunto col passar del tempo grande importanza nel processo locale di sviluppo, in particolare in quanto un'occupazione di tipo peculiare, nel contesto di un fenomeno, particolarmente diffuso nel Sud europeo, della "plurioccupazione agricola locale". Si tratta della combinazione di diverse occupazioni da parte di una sola persona, nel contesto di una comunità locale prevalentemente agricola.²⁶

Secondo la relazione recente della IOVE (Fondazione di Ricerche Economiche e Industriali) sull'imprenditorialità per il periodo 2006-2007,²⁷ l'indice di imprenditorialità è diverso tra le regioni, il che è dovuto alle diverse caratteristiche particolari socioeconomiche delle comunità e iniziative locali. Nella tabella seguente si illustra l'indice di imprenditorialità delle prime fasi per ogni regione greca, così come la struttura rispettiva per il 2006 e a confronto per il periodo 2004-2005. Le isole Ionia e la Grecia occidentale presentano i tassi di imprenditorialità più elevati per il 2006: il 15% della popolazione corrispondente di ogni regione erano imprenditori aspiranti/nuovi nel 2006. I valori degli indici di tutte le altre regioni hanno una sola cifra, mentre il tasso più basso (1,8%) si riscontra nella Regione dell'egeo meridionale. La seconda colonna rappresenta la composizione percentuale delle operazioni rispettive in ogni regione. Nel 2006 circa il 37% delle suddette operazioni è individuato nel complesso urbanistico di Atene, una performance molto più elevata rispetto agli anni precedenti. Nonostante il regresso congiunturale del 2006, Macedonia Centrale presenta in genere molte nuove imprese, nel contempo con la Grecia occidentale da cui proviene il 10% delle imprese complessive.

²⁵ Papakonstantinidis, L. (1998), *Idem* come sopra

²⁶ *Idem*.

²⁷ Ioannidis, S. & Tsekanikas, A. (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007 (L'imprenditorialità in Grecia 2006-2007)*, Osservatorio di imprenditorialità IOVE-GEM, Atene, pag. 35-36.

Tabella 1.

Imprenditorialità delle prime fasi per regione: partecipazione e struttura percentuale

Regione	Forza lavoro (mille persone)	Disoccupazione 2006	2006		Media 2004-2005	
			TEA	% TEA	TEA	% TEA
COMPLESSO URBANISTICO DI ATENE	1809,6*	8,3%*	8,4%	36,9%	6,7%	29,4%
COMPLESSO URBANISTICO DI TESSALONICO	**	**	7,6%	6,8%	8,4%	7,1%
MACEDONIA ORIENTALE & TRACIA	260,4	11%	9,9%	7,9%	6,5%	6,1%
MACEDONIA CENTRALE	834,9	9,3%	2,0%	1,5%	5,3%	11,7%
MACEDONIA OCCIDENTALE	120,8	14,2%	8,1%	2,8%	4,9%	2,0%
EPIRO	145,8	9,8%	8,8%	4,1%	5,7%	2,9%
TESSAGLIA	319,8	8,2%	6,7%	4,4%	7,3%	7,6%
ISOLE IONIE	94,8	11,2%	15,0%	4,2%	8,3%	2,6%
GRECIA OCCIDENTALE	299,1	9,5%	15,1%	13,3%	9,4%	10,0%
GRECIA CONTINENTALE						
ESTEREA ELLADA)	245,6	9,2%	8,8%	10,5%	3,7%	4,9%
PELOPONNESO	272,6	7,7%	2,9%	2,2%	5,6%	5,1%
ESSE SETTENTRIONALE	77,8	9,4%	8,4%	1,7%	6,9%	2,0%
ESSE MERIDIONALE	126,5	8,8%	1,8%	0,7%	7,7%	3,4%
CRETA	277,2	7,1%	4,7%	2,9%	6,0%	5,2%
Totale	4886,7	11,2%		100%		100%

Fonte: IVE, elaborazione dati GEM, Ricerche Forza Lavoro

*Disoccupazione in Attica, ** non è disponibile, è compresa in Macedonia Centrale

TEA = attività imprenditoriale totale

Per quanto riguarda la natura delle aspirazioni degli imprenditori locali e in genere l'orientamento dell'imprenditorialità locale sembra che diversamente dalle regole e dai meccanismi del mercato, l'aspirazione fondamentale di questi imprenditori non è o meglio non è solo il profitto. L'imprenditorialità a livello locale ha altre priorità, quali l'azione collettiva, l'occupazione e trattenere la popolazione locale nei propri focolari domestici. Tuttavia la logica imprenditoriale nelle comunità locali contiene molti elementi di un'altra etica che la rendono unica. Le imprese locali, se non costituiscono strutture della comunità locale che si sono storicamente formate, appoggiano la loro funzione su un'organizzazione collettiva. Sono interessate a rafforzare il mercato locale e danno particolare enfasi all'occupazione locale. Quando ciò non accade, si è di fronte ad un abbandono del luogo, in particolare in relazione alle età produttive, e ad un decadimento dell'economia e della comunità locali. In questo senso vi può essere un'azione

che combina anche in maniera provvisoria i principi di uguaglianza ed di efficacia.³⁸

Quindi il processo dello sviluppo locale contiene il concetto di apprendimento riflessivo, vale a dire che lo sviluppo locale endogeno offre la possibilità ai membri della comunità locale di avere una maggiore partecipazione attiva agli eventi della propria località. Col termine "sviluppo endogeno" si intende il processo di sviluppo di un'entità sociale, definita dal punto di vista territoriale, che in un certo momento decide di propria iniziativa di attivare le risorse (forza lavoro, capitale, risorse naturali) di cui dispone.³⁹ Questo tipo di sviluppo locale fornisce la possibilità e il margine per un'azione più collettiva e per occupazione a livello locale, attiva le forze interne, endogene del territorio, sviluppa la sensazione di solidarietà locale, va oltre l'individualismo urbano e attiva la comunicazione locale. Inoltre, in alcuni casi, incoraggia l'idea dell'offerta volontaria di lavoro, soprattutto di azioni legate alla cultura.⁴⁰

Tuttavia lo sviluppo di un luogo è determinato in larga misura dalla percentuale e dal modo di valorizzazione ed inclusione della *manodopera femminile* nello spazio economico. Tentando un breve ritorno al passato, si direbbe che con la rivoluzione industriale, la progressiva industrializzazione della produzione e il dominio dei rapporti di produzione capitalistici, sono stati disturbati gli equilibri esistenti nelle relazioni di uomini e donne con il processo produttivo. La vecchia tipologia patriarcale della produzione domestica è crollata e il modello consolidato di rapporti fra i due generi è stato messo in dubbio. È stata realizzata un'interazione tra gli sviluppi dei sistemi produttivi locali e la struttura sociale delle comunità locali. Le immagini del "pilastro della casa" e "marito e padre generoso" sono state capovolte. Il lavoro femminile remunerato al di fuori della casa ha acquistato un carattere più permanente, mentre il sistema economico capitalista richiedeva sempre più manodopera. La soluzione che è stata trovata consisteva nello sfruttamento della manodopera offerta nel suo insieme indipendentemente dal genere, donne comprese.⁴¹

È ormai ampiamente accettato che per assicurarsi una distribuzione equa del benessere in una comunità locale, è necessario migliorare la qualità dell'occupazione e modellare un mercato del lavoro senza esclusioni e discriminazioni.

In genere, il cosiddetto "vuoto" che si osserva sul mercato del lavoro fra i due generi è dovuto ad una serie di fattori che partono da una motivazione debole da parte delle donne di partecipare alla rete produttiva, che a sua volta deriva sia da stereotipi sociali che dall'insufficienza dei sistemi di sicurezza sociale e dalla mancata offerta di strutture e servizi di custodia dei bambini e degli anziani. Inoltre, data la distinzione delle professioni in base al genere e dei posti di lavoro in base alla gerarchia, le donne rimangono spesso fuori dal

³⁸ Vedi Papakonstantinidis, L. (1998), *l. come sopra*

³⁹ Friedman, J. & Weaver, C. (1980), *Territory and Function: The evolution of Regional Planning*, University of California Press.

⁴⁰ Papakonstantinidis, L. (1998), *l. come sopra*

⁴¹ Massey, D. & Allen, J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.

processo decisionale e dalla pianificazione imprenditoriale.

In questo contesto è necessario garantire innanzitutto i presupposti per l'accesso paritario delle donne al mercato del lavoro. Inoltre si dovrebbero eliminare le disuguaglianze a livello di remunerazione del lavoro, il frapponere di ostacoli alla carriera professionale, la diversità di trattamento e l'occupazione limitata delle donne in alcune professioni, in particolare quelle relative alle tecnologie di punta. Su un mercato del lavoro aperto a tutti, uomini e donne, si tiene conto anche delle particolarità che caratterizzano i due sessi, mirando alla scomparsa delle disuguaglianze e alla promozione dell'equa distribuzione delle risorse umane, all'avanzamento dell'imprenditorialità, alla formazione, alle prestazioni sociali, alla specializzazione ecc. La promozione dell'accesso paritario di uomini e donne al mercato del lavoro e della loro evoluzione professionale assicura in parte la giusta distribuzione della ricchezza, delle risorse umane e di conseguenza del benessere sociale, contribuendo nello stesso tempo alla diminuzione dell'esclusione sociale.

Quindi l'equo trattamento delle donne sul mercato del lavoro incoraggia la preziosa manodopera femminile ad entrare a far parte della vita produttiva, dato che, se si calcolano le responsabilità familiari e il costo di opportunità, cioè la perdita di reddito dovuta alla mancanza di lavoro, l'ago della bilancia pende piuttosto verso quest'ultimo. In molti casi, la partecipazione delle donne alla rete economica rappresenta l'unica soluzione per la prevenzione della povertà. Questo effetto benefico sembra intensificarsi negli ultimi anni anche in Grecia, visto che, in combinazione con lo sviluppo di nuovi "glacimenti" dell'occupazione nel terziario, quali i servizi e il commercio, l'aumento dell'occupazione dipendente femminile contribuisce alla rimozione parziale di pressioni e di effetti negativi provenienti dalla ristrutturazione di settori dell'economia, quale la contrazione del settore agricolo. Tuttavia, anche dal punto di vista delle imprese, la partecipazione delle donne alla produzione offre vantaggi, dato che viene valorizzato pienamente il "serbatoio di risorse umane", il che porta a sua volta ad un incremento della produttività e del PIL della zona e rafforza l'economia locale.

Inoltre, l'entrata delle donne nella vita economica incide favorevolmente al reddito delle famiglie, stimolando non solo la domanda e il consumo di beni e servizi, ma anche il risparmio e gli investimenti. È vero che diversi fattori, quali i cambiamenti dello stile di vita e la crescente urbanizzazione, risultano nella trasformazione delle abitudini dei consumatori. Nella stesso tempo si osserva un incremento improvviso del tasso del bilancio familiare speso per l'assistenza sanitaria, i servizi personali, la tutela ambientale, la ricreazione, la formazione, la cultura, la comunicazione e i trasporti. Di conseguenza, l'incremento dell'occupazione femminile contribuisce sia al miglioramento del tenore di vita delle famiglie, attraverso l'afflusso di redditi complementari nel reddito familiare, che al rafforzamento della rete produttiva, attraverso la sua alimentazione con redditi addizionali e di conseguenza l'aumento della domanda attiva di beni e servizi. Quindi la valorizzazione della manodopera femminile costituisce un presupposto fondamentale per la sostenibilità economica delle famiglie, ma anche per la crescita eco-

nomica della zona e per estensione della provincia, della regione e infine di tutto il paese.

Non si deve d'altronde ignorare il fatto che l'aumento dell'occupazione della forza lavoro femminile crea in una zona dati sociali ed economici nuovi, quali bisogni complementari di strutture e servizi di custodia dei figli e dei membri a carico; ciò mette in evidenza specializzazioni e opportunità imprenditoriali, visto che si dà uno slancio allo sviluppo di attività in diversi settori, creando posti di lavoro addizionali. Infatti lo sviluppo dei servizi sociali contribuisce a un maggior assorbimento delle risorse umane femminili, dato che la maggior parte dei posti di lavoro nei servizi sociali sono occupati da donne. In questo modo si crea un circolo continuo di produttività nella zona, che ha come punto di partenza l'aumento dell'occupazione femminile e termina all'allargamento del mercato del lavoro locale.

Inoltre il trattarsi di donne attive nelle comunità locali e l'evitare dell'immigrazione interna per la ricerca di lavoro è un altro vantaggio che deriva dalla crescita dell'occupazione femminile. D'altronde la situazione demografica di una zona (tasso di invecchiamento o di spostamenti della popolazione), in combinazione con l'esistenza di popolazione attiva in età lavorativa, sono parametri fondamentali della crescita economica di un luogo.

In quanto effetto positivo moltiplicatore, la valorizzazione della manodopera femminile di una zona porterà inevitabilmente anche alla necessità di miglioramento del livello formativo e del grado di specializzazione delle donne, migliorando la qualità della riserva delle risorse umane e aumentando gli incentivi per nuovi investimenti nella zona. L'immagine di un sistema produttivo in cui donne e uomini lavorano su un piano di parità contribuendo allo sviluppo del luogo e alla soddisfazione delle proprie ambizioni personali crea nello stesso tempo modelli sociali positivi e contribuisce al regresso progressivo degli stereotipi di genere nel contesto familiare e socioeconomico.

III. SPIRITO IMPRENDITORIALE E IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE: DEFINIZIONI E TENDENZE

1. Imprenditorialità. Definizioni e concetti

Le politiche di pari opportunità, avendo come punto di partenza la disposizione sull'equa retribuzione del lavoro del Trattato di Roma, hanno svolto un ruolo primario nella promozione della partecipazione paritaria delle donne al mercato del lavoro e in genere allo sviluppo economico, dato che il proprio coinvolgimento attivo e partecipazione al mercato del lavoro implica una valorizzazione maggiore delle risorse umane. Lo sviluppo di politiche - a livello europeo e nazionale - per l'aumento dell'occupazione e la parità di genere sul mercato del lavoro è stato un fattore decisivo per la prospettiva di sviluppo e la crescita della partecipazione femminile alla forza lavoro della Grecia. Specificamente, durante il periodo 1995-2000, le donne hanno coperto l'85% dei nuovi posti di lavoro creati, mentre una dinamica simile è stata riscontrata in mestieri, specializzazioni e posti di lavoro gerarchici superiori che una volta venivano occupati esclusivamente da uomini.⁴²

Tuttavia vale la pena notare che i progressi importanti riscontrati non sembrano essere sufficienti per eliminare le discriminazioni di genere nel settore dell'occupazione. Il divario esistente tra la retribuzione degli uomini e quella delle donne per lavoro di uguale valore e la disuguaglianza a livello di opportunità di evoluzione professionale sono solo due dei fenomeni che riflettono le discriminazioni ai danni del cammino e dell'evoluzione professionali delle donne.⁴³ A titolo indicativo, i tassi dell'occupazione femminile ma anche la percentuale della disoccupazione sono tra l'altro indicazioni importanti delle discriminazioni contro le donne.⁴⁴

Nel quadro dell'impegno complessivo dell'Unione europea al fine di aumentare la competitività dell'economia, l'attività imprenditoriale si pone al centro, dato che costituisce l'unica strada per uno sviluppo equilibrato e sostenibile. La creazione di nuove imprese fa aumentare le possibilità delle imprese di sopravvivere, svilupparsi e infine contribuire allo sviluppo economico. Certamente l'imprenditorialità ha un ruolo primario da svolgere anche nell'aumento dell'occupazione. Perciò, nel quadro della Strategia europea per l'occupazione, l'Unione europea ha elaborato programmi che offrono incentivi importanti (p.es. sovvenzioni) per il rafforzamento dell'occupazione indipendente nella convinzione che in questo modo si promuoverà l'innovazione e si creeranno nuovi posti di lavoro.⁴⁵

In genere l'imprenditorialità è direttamente legata alla capacità della persona, sia individuale che

⁴² Dermanakis, E.N. (2004a), L'ampiezza del soffitto di vetro in settori specifici in Grecia, *Scheda statistica* I.C. KETHI, Atene, pag. 1.

⁴³ Per più informazioni vedi: KETHI (Research Centre for Gender Equality) (2003), *την αμοιβή: Πρόσβαση στο κέρδι* (Retribuzione equa. Attenzione al divario). Studi-Ricerche KETHI, Atene.

⁴⁴ Stratigaki, M., Aitzoglou, E., Koutsivitou, A., Liapi, M. & Sereti, N. (2002), *Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις* (Azioni positive per le pari opportunità per uomini e donne nelle PMI e nelle grandi imprese) Studio di KETHI, Atene, pag. 6-7.

⁴⁵ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Studio sul sostegno dell'impiego autonomo nel caso delle donne, accompagnati da scenari realistici*. Progetto ODISSEIA, KETHI, pag. 6-9.

collettiva, di riconoscere le opportunità e sfruttarle, al fine di realizzare valore aggiunto oppure trarne vantaggio economico. Non si tratta di un concetto poco chiaro e vago, ma del coefficiente di produzione più importante nelle economie moderne. In quanto concetto, è direttamente legato al know-how e all'innovazione, dato che il rapporto di know-how, innovazione e efficacia-efficienza caratterizza l'attività imprenditoriale in tutte le sue fasi di sviluppo. Secondo la metodologia del Global Entrepreneurship Monitor/GEM, l'imprenditorialità con l'ottica chiara dell'attività economica si definisce come:

"ogni sforzo di creare una nuova impresa o avviare una nuova attività, quali un'attività da libero professionista, la creazione di un nuovo ente imprenditoriale oppure l'espansione di un'impresa già esistente da parte di un privato, gruppi di privati o imprese già operative".

La maggior parte delle ricerche hanno evidenziato come incentivi principali dell'attività imprenditoriale l'inclinazione dell'individuo all'indipendenza e al bisogno di creatività personale. Naturalmente, anche altri fattori, quali la familiarità dell'individuo con l'attività imprenditoriale, la congiuntura imprenditoriale, la fiducia in sé e il proprio atteggiamento di fronte alla possibilità di fallimento, svolgono un ruolo molto rilevante per lo sviluppo e il corso dell'attività imprenditoriale. Infatti, per l'imprenditorialità femminile, la flessibilità dei tempi di lavoro sembra essere un elemento di importanza particolare.⁶⁶

Inoltre, in molti studi, l'attività imprenditoriale è ricercata in base alle motivazioni del suo avvio e si distingue così in due tipi diversi: a) l'imprenditorialità di "opportunità", e b) l'imprenditorialità di "necessità".⁶⁷

Le persone che scelgono l'attività imprenditoriale in mancanza di altre opzioni di occupazione soddisfacente, sviluppano un'imprenditorialità di necessità. Tra i fattori che possono portare a questo tipo di attività imprenditoriale sono il reddito familiare insufficiente, la retribuzione non soddisfacente, le difficoltà di equilibrio fra vita professionale e familiare ecc.⁶⁸

Invece le persone che optano per l'attività imprenditoriale di "opportunità" non sono prive di scelte e si basano sulla diagnosi di una vera e propria opportunità imprenditoriale che hanno riconosciuto nell'ambiente e sul mercato in cui sono attive. Dato quindi che la suddetta attività imprenditoriale non si sviluppa esclusivamente per necessità ma a causa di condizioni favorevoli, essa ha più possibilità di successo. Tra i fattori che possono spingere una persona a intraprendere questo tipo di attività imprenditoriale sono l'inclinazione all'indipendenza, la realizzazione degli obiettivi e delle aspettative personali e il desiderio di ottenere ricchezza, prestigio sociale e potere.⁶⁹

⁶⁶ Ducheneaut, B. & Urhan, M. (2000), *Les Femmes entrepreneurs en France. Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, (Ed.) S&L Arslan SA, Parigi.

⁶⁷ Icannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *L'imprenditorialità in Grecia 2005-2006*, Osservatorio di imprenditorialità IJVE-GEM, Atene, pag. 1-2.

⁶⁸ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *L. come sopra*, pag. 22-23.

⁶⁹ Idem, pag. 22-23.

In altri progetti di ricerca, per calcolare l'attività imprenditoriale, essa è distinta in base all'età dell'impresa in: a) Imprenditorialità delle Prime fasi e b) Imprenditorialità "Affermata". Secondo la Relazione sulla "Imprenditorialità in Grecia 2005-2006",⁷¹ l'Imprenditorialità delle Prime fasi comprende imprenditori aspiranti (18-64 anni di età) che stanno facendo i primi passi per avviare un'impresa (concentrazione di capitale, ricerca del luogo di insediamento, di attrezzatura e di finanziamento) o hanno già avviato l'impresa durante l'ultimo trimestre. A questa categoria appartengono i/le giovani imprenditori/-trici (18-64 anni di età) che sono proprietari/-le o dirigenti di una nuova impresa, cioè di un'impresa che è in funzione da non più di 42 mesi. Infatti è interessante menzionare che secondo l'ultima Relazione⁷² più del 20% degli imprenditori giovani/aspiranti ha avviato un'attività imprenditoriale per necessità, mentre la maggior parte aveva come motivazione un'opportunità imprenditoriale che ha individuato nel suo ambiente economico.

D'altra parte, come affermato/-a imprenditore/-trice "si definisce la persona che è proprietario di un'impresa intera o parte di essa e ha pagato stipendi o dividendi per un periodo di tempo superiore ai 42 mesi".⁷³ Il suddetto periodo di tempo è stato determinato dal progetto di ricerca GEM in base all'osservazione empirica, dato che le imprese che superano questa durata hanno di solito più possibilità di sopravvivere e svilupparsi.

Generalmente le suddivisioni di imprenditorialità hanno - come è stato summenzionato - in base alle motivazioni di avvio dell'impresa o dell'età di quest'ultima, come scopo primario la identificazione esatta del suo livello e delle sue caratteristiche. Quindi è opportuno procedere a questo lavoro di raggruppamento durante le ricerche, visto che ogni attività imprenditoriale ha caratteristiche che la possano far differenziare da altre attività economiche (p.es. settore, dimensioni, modo di organizzazione, metodi di produzione ecc.).

2. Principali tendenze dell'imprenditorialità in Grecia⁷⁴

L'imprenditorialità, come è stato summenzionato, è tornata alla ribalta dell'attualità, dato che si riconosce il suo importante contributo allo sviluppo economico, in particolare oggi con lo sviluppo velocissimo della conoscenza e tecnologia. Numerosi fattori, sia di natura economica che sociale, contribuiscono allo sviluppo di un clima imprenditoriale positivo o negativo. La stabilità e la credibilità sono ritenute le caratteristiche principali che la politica economica di un paese è chiamata ad avere per far crescere e migliorare l'imprenditorialità anche a livello qualitativo.

In Grecia si sono compiuti importanti passi in avanti negli ultimi anni a livello dello sviluppo

⁷¹ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *l. come sopra*, pag. 1-2.

⁷² Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *L'imprenditorialità in Grecia 2006-2007*, Osservatorio di Imprenditorialità IOVE-GEM, Atene, pag. 6-9.

⁷³ Ioannidis & Tsakanikas (2006), *l. come sopra*, pag. 33-34.

⁷⁴ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *l. come sopra*.

dell'attività imprenditoriale. Tuttavia, la Relazione sull'"Imprenditorialità in Grecia 2005-2006"²⁴ riporta una serie di problemi che risultano dai dati raccolti. Specificamente si fa riferimento a quanto segue:

- Le opportunità imprenditoriali sono pochissime. Più specificatamente gli imprenditori greci/le imprenditrici greche sottolineano la mancanza di opportunità, il che deriva anche dalla differenza che esiste tra coloro che pensavano di procedere all'avvio di un'attività imprenditoriale e coloro che hanno veramente avviato un'impresa.
- La maggior parte delle imprese si occupano della prestazione di servizi al consumo. Infatti ciò riguarda sia le imprese nuove che quelle affermate.
- La famiglia svolge un ruolo chiave nel finanziamento di nuove imprese. A parte, tuttavia, il suo contributo alla concentrazione del capitale iniziale, ha un ruolo primario anche nell'"investimento informale".²⁵
- I greci/le greche continuano ad avere grande paura dell'insuccesso. Dato che lo sviluppo di un'attività imprenditoriale presuppone il "rischio" e la sperimentazione, il timore dell'insuccesso porta ad imprese non innovative.
- Il sistema d'istruzione non appoggia lo sviluppo di un'attività imprenditoriale. In particolare, non vi è un collegamento fra il livello d'istruzione e l'imprenditorialità: anche l'istruzione superiore non fornisce conoscenze di questo tipo e non sostiene attivamente prospettive di carriera imprenditoriale.
- Il modo in cui la società greca affronta l'imprenditorialità è controversa. I greci/le greche ritengono che l'attività imprenditoriale sia una scelta professionale socialmente ammissibile, progettano nuove imprese e hanno fiducia nelle proprie capacità, ma nello stesso tempo non accettano le grandi differenze di reddito, non riconoscono importanti opportunità professionali e sono posseduti/e dalla paura dell'insuccesso.

L'ultima relazione dell'osservatorio di imprenditorialità²⁶ sottolinea due ulteriori ostacoli individuati all'avvio di un'impresa in Grecia. Più precisamente fa riferimento a quanto segue:

- Le nuove imprese sono chiamate a superare processi burocratici complessi, che richiedono molto tempo, hanno un costo elevato e in cui sono coinvolti numerosi servizi.
- Nonostante i programmi e le azioni per il sostegno e la promozione dell'imprenditorialità sono in continua crescita e sono ritenuti sufficienti, la complessità e le esigenze dei processi burocratici sono un deterrente per la loro valorizzazione.

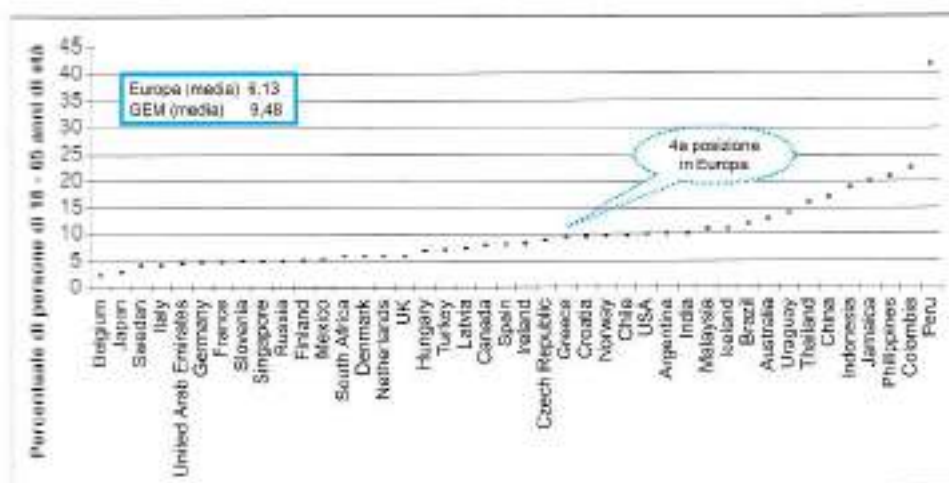
²⁴ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *l. come sopra*, pag. VII-XI.

²⁵ "Come investitore informale si definisce una persona che finanzia una nuova impresa avviata da qualcun altro, senza che essa diventi il proprietario di una quota della nuova impresa", Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *come sopra*, pag. 117.

²⁶ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *l. come sopra*, pag. XI.

Oltre quanto summenzionato in riferimento ai problemi e alle caratteristiche dell'imprenditorialità in Grecia, è necessario anche fare una presentazione dell'imprenditorialità in base ai dati contenuti nell'ultima Relazione sull'imprenditorialità in Grecia (2006-2007).³⁷

In particolare, il 16% della popolazione con età compresa tra i 18 e i 64 anni è coinvolto in qualche tipo di attività imprenditoriale. Di loro, l'8,24% è rappresentato da Imprenditori Affermati e il 7,9% sta sviluppando il tipo d'imprenditorialità delle Prime fasi (vedi Diagramma 1). Inoltre il 5,6% della popolazione sono imprenditori/-trici aspiranti e il 2,3% sono giovani imprenditori. Nello stesso tempo il 14,2% dichiara di progettare una nuova impresa, mentre il 2,7% ha interrotto il funzionamento della propria azienda.



Fonte: IOVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 1

Percentuale delle persone di 18-64 anni di età che si occupa dell'imprenditorialità delle prime fasi (imprenditori nuovi e aspiranti) per paese nel 2006

In base a quanto è stato riferito nel precedente paragrafo sulle motivazioni di avvio di un'attività imprenditoriale, è altresì importante presentare l'imprenditorialità dal punto di vista delle imprese registrate. Più precisamente la percentuale dell'imprenditorialità di necessità (20%) e la sua crescita rispetto agli anni precedenti (nel 2006) dimostra che sempre più greci e greche intraprendono un'attività imprenditoriale per mancanza di altre possibilità di occupazione soddisfacente e non per l'emergere di qualche opportunità. Questo fatto costituisce infatti un'indicazione negativa per l'aspetto qualitativo dell'imprenditorialità in Grecia.

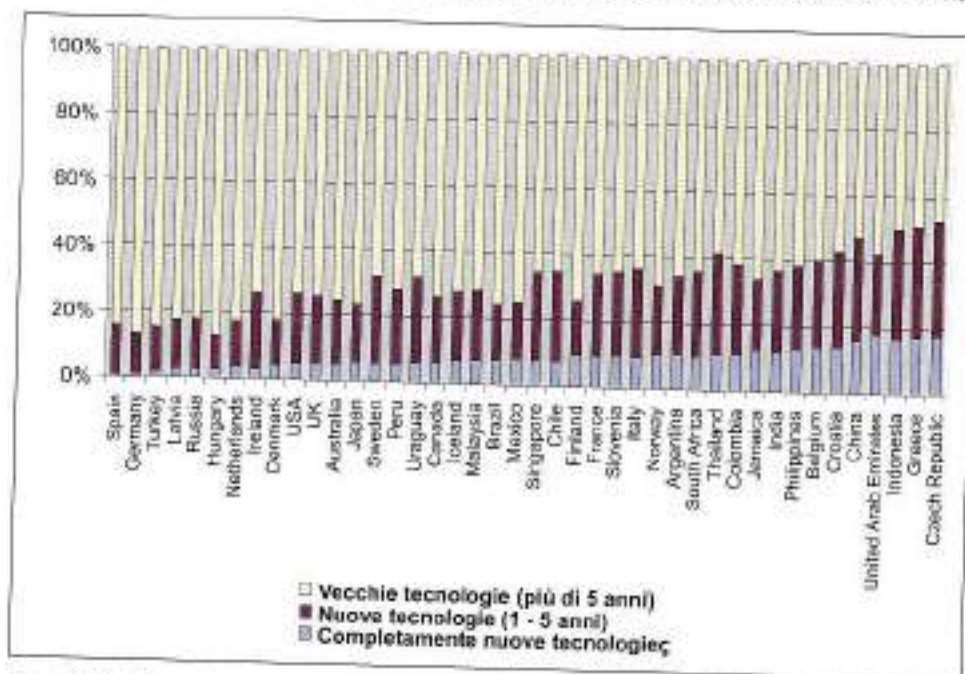
Come è già stato riferito nell'esposizione dei problemi e delle caratteristiche dell'imprenditorialità in Grecia, la maggior parte delle imprese (2 su 3) si concentra sulla fornitura di prodotti

³⁷ Idem.

al consumo, il che non contribuisce alla crescita economica ma caratterizza invece paesi a basso livello di sviluppo.

Inoltre, visto che l'innovazione è considerata un mezzo fondamentale per avere una carriera di successo, lo studio del suo ruolo nell'ambito dell'imprenditorialità greca potrebbe condurre a conclusioni utili per il futuro.

Di conseguenza solo il 11,3% delle nuove imprese offre servizi innovativi oppure nuovi prodotti. Inoltre, solo il 2,8% degli imprenditori nuovi o aspiranti sono attivi su un mercato nuovo e la stragrande maggioranza delle nuove imprese è individuata in mercati in cui vi sono già tanti concorrenti. Per quanto riguarda le Nuove Tecnologie e i processi con mezzi tecnologicamente avanzati, ne fanno ampio uso i giovani imprenditori/trici (35%) (vedi Diagramma 2), mentre quelli affermati utilizzano mezzi e processi di vecchia tecnologia. Ciò dimostra che le nuove imprese stanno gradualmente migliorando il profilo tecnologico dell'imprenditorialità in Grecia.



Fonte: IOVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 2

Struttura percentuale delle imprese nuove e aspiranti:
Quante tra esse utilizzano le nuove tecnologie/procedure?

Le caratteristiche demografiche dell'imprenditorialità in Grecia confermano che lo sviluppo dell'attività imprenditoriale continua ad essere un'occupazione "maschile" (nonostante nei due ultimi anni l'imprenditorialità femminile cresca più velocemente di quella maschile) e carat-

terza addirittura persone di età maggiore.²⁰ L'età media degli imprenditori nuovi/aspiranti ammonta a 38 anni, mentre quella degli imprenditori affermati era 43 anni nel 2006, vale a dire di 5 anni superiore. Il livello d'istruzione elevato non sembra essere correlato direttamente allo sviluppo dell'imprenditorialità. Più precisamente il 45% degli imprenditori giovani/aspiranti hanno fatto la maturità e il 36% sono laureati/e (vedi Tabella 1), mentre nel caso degli imprenditori affermati l'istruzione non sembra svolgere un ruolo determinante, il che risulta probabilmente dal grande numero di imprese familiari.

Tabella 1.

Struttura percentuale dell'imprenditorialità delle prime fasi per livello d'istruzione

LIVELLO D'ISTRUZIONE	2006	MEDIA 2003-2006**
Istruzione secondaria di primo grado	9,2%	8,9%
Istruzione secondaria	54,2%	50,2%
Istruzione superiore	18,3%	22,1%
Master's/ Dottorato di ricerca	18,3%	18,9%
Totale	100%	100%

*adattato al numero totale di imprenditori delle prime fasi

Fonte: OVE, elaborazione dati GEM

La suddetta Relazione²⁰ esamina anche la situazione economica degli imprenditori delle prime fasi e in base alle sue conclusioni lo sviluppo dell'imprenditorialità sembra provenire principalmente da persone a reddito elevato. In particolare, solo il 14% dei nuovi imprenditori sono persone a reddito basso (1/3) e metà di essi intraprende un'attività imprenditoriale per necessità.

Per la prima volta, la Relazione dell'Osservatorio porta alla luce anche dati sull'imprenditorialità delle zone greche remote, dove vi sono grandi differenze tra una zona e l'altra, con le isole come e l'Attica occidentale al primo posto della graduatoria dato che presentano i più elevati tassi di imprenditorialità delle prime fasi.

Come è stato summenzionato, gli/le imprenditori/-trici greci/-che hanno un alto livello di fiducia in sé, ma nello stesso tempo circa sei su dieci dichiarano (57%) che la paura dell'insuccesso dissuade dallo sviluppo di un'attività imprenditoriale. Nel contempo è deludente la valutazione dell'esistenza di opportunità imprenditoriali limitate in Grecia visto che secondo la stragrande maggioranza vi si offrono importanti possibilità per un avvio nel settore imprenditoriale.

²⁰ Benché si faccia riferimento alle caratteristiche demografiche in Grecia, non si tiene conto della dimensione di genere, perché segue un capitolo che tratta separatamente dell'imprenditorialità femminile in Grecia.

²¹ Ioannidis, E. & Tsakanikas, A. (2007), *l. come sopra*.

3. Le caratteristiche dell'imprenditorialità femminile

Nell'ultimo decennio, sono stati elaborati diversi studi per l'ampliamento dell'imprenditorialità femminile. La maggior parte di essi mirano alla formulazione di conclusioni per rendere noti le sue caratteristiche particolari e i fattori che la influenzano, così come la necessità di applicare politiche di sviluppo per rafforzarla.

D'altronde, l'attività imprenditoriale delle donne costituisce un obiettivo politico importante e "la dimensione di genere deve penetrare attivamente anche tutte le politiche attinenti all'occupazione e all'imprenditorialità, non perché si tratta di un imperativo comunitario o nazionale, ma perché le donne subiscono maggiormente le conseguenze della disoccupazione e affrontano problemi più grandi per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro".³⁰

Mentre quindi le imprese attuali greche sono viste come l'asse principale dell'economia, fino ai tempi recenti l'imprenditorialità non veniva esplorata tenendo conto della dimensione di genere. Più precisamente non si poneva l'accento sull'eventuale effetto negativo o positivo che il genere potesse avere in quanto fattore sulla raccolta delle sfide del mercato oppure sulle metodologie di produzione scelte e le strategie utilizzate. Di conseguenza nel quadro di una critica più ampia che si basa sulla contestazione della necessità di studio dei fenomeni a partire dalla prospettiva del genere, è necessario chiarire che l'imprenditorialità femminile va esplorata separatamente perché: a) "l'imprenditorialità femminile costituisce nell'ultimo decennio una fonte di crescita economica non messa a profitto. Le imprenditrici adottano un approccio diverso su temi amministrativi e organizzativi, mentre approfittano delle opportunità imprenditoriali in modo diverso" e b) "il ruolo dell'imprenditorialità femminile è sottovalutato sia dalla società che dalle scienze sociali".³¹

I presupposti perché un'impresa venga considerata "femminile" secondo la definizione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sono i seguenti: a) che la partecipazione femminile al capitale dell'impresa ammonti almeno al 51%, e b) le azioni aventi finalità strategiche che riguardano lo sviluppo dell'impresa siano prese dalla/proprietaria/-e.³² La definizione delle suddette precondizioni diventa necessaria per la registrazione delle imprese femminili vere e proprie, dato che è grande il numero delle imprese in cui i soci sono di genere diverso oppure - nel caso di imprese soprattutto familiari - la donna è registrata come proprietaria per motivi fiscali mentre in realtà è l'uomo

³⁰ Centro Unico di Formazione Professionale della Provincia delle Cicladi, *Sviluppo dell'imprenditorialità femminile*, Equal/Andromeda, pag. 9. Vedi testo a: http://www.e-andromeda.gr/Data/paradoxa_files/igemcni_qvn_ep.pdf

³¹ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Idem*, come sopra, pag. 23.

³² Skordili, S. (2005), *Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μετανάστευση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο* [Proprietà e imprenditorialità nell'industria manifatturiera, nei servizi e nel commercio], in: Stratigaki, M. (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης* [Imprenditorialità delle donne, Aspetti di proprietà e di amministrazione], Gutenberg, Atene, pag. 87-104 e in particolare pag. 90.

colui che prende le decisioni di importanza strategica e svolge l'attività imprenditoriale.⁸²

Vi sono differenze tra l'imprenditorialità femminile e quella maschile. Ciò si spiega perché la conoscenza riprodotta attraverso l'imprenditorialità si ottiene con le esperienze personali. In particolare, in base ai ruoli sociali e alle posizioni degli uomini e delle donne si differenziano le proprie esperienze personali e quindi il modo in cui uomini e donne affrontano, sfruttano e selezionano le opportunità imprenditoriali.⁸³ Dalle conclusioni di base degli studi sull'imprenditorialità femminile risulta che le imprese femminili hanno una durata più breve e dimensioni più piccole rispetto a quelle degli uomini e si concentrano in settori tradizionali dell'attività economica.⁸⁴

Quindi, tenendo conto dei suddetti parametri e presupposti, le ricerche sull'attività imprenditoriale concludono che *“la presenza delle donne attive a livello imprenditoriale sia come donne di lavoro che come lavoratrici autonome è molto più esigua di quella degli uomini... nonostante i progressi significativi registrati negli ultimi anni”*⁸⁵. Si osserva cioè un divario tra i due generi (gender gap)⁸⁶ per quanto riguarda lo sviluppo dell'attività imprenditoriale; infatti si possono individuare motivazioni importanti per questa forte differenziazione nei ruoli sociali dei due generi, in base alle quali si offrono diverse possibilità di accesso alla conoscenza e di evoluzione finanziaria. Più precisamente, meno del 30% delle piccole e medie imprese in Europa sono dirette da donne e queste ultime sono responsabili solo di 1/3 delle nuove imprese create.⁸⁷ In Grecia l'imprenditorialità femminile è allo stesso livello di quella in Europa nel suo insieme. Tuttavia vale la pena notare che i provvedimenti di supporto per il suo rafforzamento sono valutati con un voto molto più basso. L'estensione limitata dell'imprenditorialità femminile diventa più evidente nel caso di grandi imprese, visto che le donne risultano più attive nel settore della creazione di piccole imprese (sia dal punto di vista delle dimensioni che dell'età) con poco personale e basso profitto.⁸⁸ Inoltre, dato che le donne continuano ad assumersi la parte più grande delle responsabilità familiari, hanno meno tempo a loro disposizione per il proprio lavoro e quindi scelgono spesso l'impiego autonomo parziale oppure il lavoro autonomo a casa, visto che lo sforzo di equilibrare vita professionale e familiare

⁸² Lambrianidis, L., Skordili, S. & Kalogeresis, Th. (2003), *Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο* (Imprenditorialità nelle zone rurali greche), in: Lambrianidis, L. (cura), *Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο* (L'imprenditorialità nelle zone rurali europee), Paratiritis, Thessalonico, pag. 233-266.

⁸³ Pipadimitropoulos, Ch. (2005), *id.* come sopra, pag. 9-10, 28.

⁸⁴ Skordili, S. (2005), *id.* come sopra, pag. 96.

⁸⁵ Dermanakis, E.N. (2004b), *Il divario imprenditoriale tra uomini e donne in Grecia*, *Scheda Statistica Zo, KETH*, pag. 1.

⁸⁶ «La differenza in qualsiasi settore tra donne e uomini per quanto riguarda il livello di partecipazione, accesso ai mezzi disponibili, diritti, retribuzioni o assistenza sociale», in: Commissione Europea (1998), *100 parole sull'uguaglianza. Glossario di termini riguardanti l'uguaglianza tra uomini e donne*, Servizio di Pubblicazioni Ufficiali delle Comunità Europee, Lussemburgo, pag. 15.

⁸⁷ Centro Unico di Formazione Professionale della Provincia delle Cicladi, *id.* come sopra, pag. 11-12.

⁸⁸ Nina Pazarzi, E. & Giannakourou, M. (2003), *Γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα* (Imprenditorialità femminile in Grecia), Studio dell'Università di Pireo, pag. 8, vedi testo a: http://www.unipi.gr/ypires/epeaekisotita/Fulon/files/No_9.pdf

rappresenta un deterrente dall'avvio di un'attività imprenditoriale completa, che è chiaramente più esigente.

Le motivazioni delle donne per avviare un'attività imprenditoriale costituiscono un ulteriore fattore di differenziazione rispetto agli uomini. In particolare, nella maggior parte dei casi delle donne imprenditrici, la "necessità" è stata il motivo principale per cui si sono date agli affari (imprenditorialità di "necessità"), visto che per molte donne la creazione di un'impresa è l'alternativa preferita per risolvere il problema della ricerca di un impiego sul mercato del lavoro.

Da quanto è stato summenzionato risulta che l'imprenditorialità femminile si differenzia da quella maschile quanto alle caratteristiche particolari⁵⁰ (motivazione, tipo e dimensioni delle imprese ecc.). Tuttavia, è particolarmente interessante l'individuazione delle cause che portano alla suddetta differenziazione, molte delle quali derivano dagli sviluppi culturali e dalle percezioni sociali (stereotipi sul ruolo del genere). Certamente vale la pena notare che l'imprenditorialità femminile è influenzata direttamente sia dalla posizione delle donne che dal ruolo dell'imprenditorialità nella società. In una ricerca, tuttavia, sull'imprenditorialità femminile in Grecia, vale a dire in un paese in cui il 16% (circa 1,1 milioni di persone)⁵¹ svolge qualche tipo di attività imprenditoriale, lo studio dei suddetti fattori, che comprendono l'ottica del genere, è ritenuto più importante.

4. Ostacoli e difficoltà per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale delle donne

Il rafforzamento e la promozione dell'attività imprenditoriale femminile rappresentano l'obiettivo principale per la realizzazione di una vera e propria politica economica di sviluppo. In questo contesto, quindi, si sviluppano azioni e iniziative positive a livello europeo e nazionale, per la promozione della partecipazione equilibrata di uomini e donne all'evoluzione professionale di carriera e all'assunzione di posizioni di responsabilità, così come per la prestazione di servizi che mirano alla conciliazione della vita professionale con quella familiare per uomini e donne. Attraverso l'attuazione di azioni positive ma anche la promozione della parità di genere in senso più ampio, l'imprenditorialità femminile risulta rinvigorita, senza tuttavia che la partecipazione delle donne all'attività imprenditoriale possa essere ancora considerata uguale a quella degli uomini.

Lo studio del ruolo sociale dei due generi in generale, ma anche delle limitazioni di genere osservate in diversi settori dell'attività umana in particolare, ha messo in evidenza ostacoli-deterrenti allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Le barriere visibili oppure - più spesso - invisibili (invisible barriers)⁵² derivano da percezioni stereotipate sulla capacità delle donne di sviluppare un'attività imprenditoriale. In particolare, la distinzione tra mestieri "ma-

⁵⁰ Segue un capitolo speciale sulla presentazione delle tendenze attuali di imprenditorialità femminile.

⁵¹ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *l. come sopra*, pag. 1.

⁵² "I comportamenti e le percezioni tradizionali che serpeggiano in essi, le regole e i valori che ostacolano l'empowerment e la piena partecipazione delle donne alla società", Commissione Europea (1998), *l. come sopra*, pag. 15.

schili" e "femminili", così come la percezione di incompatibilità tra imprenditorialità e responsabilità familiari, ma anche l'"immagine femminile" della donna continuano ad essere fenomeni caratteristici che mettono in evidenza il carattere conservatore della società greca in tutti i settori della vita quotidiana⁹². Le percezioni secondo cui le donne sarebbero più capaci di svolgere mansioni burocratiche e gli uomini sarebbero più portati a posti amministrativi e decisionali permangono tuttora⁹³. Di conseguenza l'"intrappolamento" delle donne in ruoli stereotipati riprodotti nel tempo da una generazione all'altra compone il quadro generale del loro scoraggiamento dallo sviluppo di iniziative imprenditoriali, da cui nascono barriere specifiche.⁹⁴

Tuttavia può diventare una sfida "costruttiva" il fatto che *"la costituzione di un'impresa possa essere anche una fonte di sviluppo personale in un sistema che continua ad essere dominato dagli uomini e in cui le qualifiche delle donne non sono pienamente riconosciute"*⁹⁵.

Nel 1986 è stato usato per la prima volta il termine "soffitto di vetro" ("glass ceiling") al fine di descrivere simbolicamente le barriere artificiali oppure invisibili che le donne incontrano durante la propria evoluzione professionale verso posizioni alte della gerarchia delle imprese.⁹⁶ Più tardi il "soffitto di vetro" è stato adottato per definire in generale *"la barriera invisibile che deriva da un insieme complesso di strutture in organizzazioni dominate dagli uomini e ostacola l'assegnazione di posizioni alte alle donne"*⁹⁷.

Per quanto riguarda l'imprenditorialità femminile, il calcolo dell'ampiezza del "soffitto di vetro" aiuta a valutare il grado di difficoltà che riscontrano le donne nella promozione della propria carriera rispetto agli uomini. Secondo la ricerca condotta nel 2004 da Dermanakis per KETHI, il fenomeno del "soffitto di vetro" si manifesta in maniera intensa in Grecia nel settore delle imprese e il divario di retribuzione tra donne e uomini è il più elevato dell'Unione europea.⁹⁸ Più precisamente, risulta che il tasso di occupazione delle donne nelle imprese è ancora piuttosto basso e cala sempre di più man mano che si sale verso posizioni meglio retribuite e più elevate nella scala gerarchica. Secondo la suddetta ricerca l'ampiezza del "soffitto di vetro" cresce in base alle dimensioni dell'impresa. In particolare, nelle medie imprese solo il 51% delle posizioni alte spettanti a donne sono coperte da

⁹² Anthroulou, Th. (2005), Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αναλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών [Atteggiamenti culturali e stereotipi sull'imprenditorialità delle donne] in: Stratigaki, M. (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διαίκησης* [Imprenditorialità delle donne. Aspetti di proprietà e di amministrazione], Gutenberg, Atene, pag. 145-164 e in particolare 146.

⁹³ Idem.

⁹⁴ Per più informazioni vedi: Ναζου, D., *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και ακατάσφατος της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες* [Donne e lavoro in Grecia. Presentazione e commento della bibliografia con enfasi sulle scienze sociali], Studio dell'Università di Egea, vedi testo a: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Ναζου.pdf>

⁹⁵ Centro Unico di Formazione Professionale della Provincia delle Cicladi, *ι. come sopra*, pag. 10.

⁹⁶ Dermanakis, E.N. (2004a), *ι. come sopra*, pag. 1.

⁹⁷ Commissione Europea (1998), *ι. come sopra*, pag. 21.

⁹⁸ Dermanakis, E.N. (2004a), *ι. come sopra*, pag. 1-3.

queste ultime, mentre in imprese più grandi il tasso rispettivo è del 30%.

Oltre alla presentazione e allo studio dell'ampiezza del "soffitto di vetro", è di particolare interesse anche l'analisi dei singoli ostacoli affrontati dalle donne al fine di valutare nel loro insieme le cause dell'insufficienza dell'imprenditorialità femminile rispetto a quella maschile. L'attività imprenditoriale è direttamente influenzata da fattori (esterni o interni) che creano condizioni sempre nuove. Di conseguenza è probabile che gli ostacoli pratici cambino continuamente durante l'evoluzione dell'attività, a partire dalla nascita dell'idea imprenditoriale e l'insediamento dell'impresa fino all'amministrazione e lo sviluppo di quest'ultima.¹⁰⁰

Il fattore dissuasivo principale per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile è rappresentato dalle responsabilità familiari che limitano le opportunità di continua ricerca, messa in rete, formazione e, in genere, attività che possano contribuire allo sviluppo e al miglioramento dell'impresa.¹⁰¹ Il numero delle donne che cercano condizioni di lavoro flessibili per assicurarsi del tempo libero al fine di prendere cura dei propri figli, è chiaramente più grande di quello degli uomini, il che grava sempre di più sulla posizione delle donne nel settore dell'occupazione e incide sulla loro indipendenza economica.¹⁰² La necessità di equilibrare la vita professionale e familiare risulta ormai essere un importante parametro per la creazione di un'economia flessibile e, nonostante si siano promosse relative politiche e si siano elaborate buone pratiche,¹⁰³ continua a costituire un ostacolo per le donne. Nel caso delle lavoratrici autonome e imprenditrici la combinazione della vita professionale con quella familiare diventa infatti ancora più difficile, dato che il tempo che sono chiamate a dedicare al proprio mestiere è più lungo del tempo di cui dispongono gli altri dipendenti che lavorano a tempo pieno.

Inoltre la mancanza di modelli di ruolo nel settore imprenditoriale è considerata uno degli ostacoli principali allo sviluppo dell'attività imprenditoriale da parte delle donne. Il fenomeno del lavoro autonomo e dell'imprenditorialità viene alimentato ad un certo punto dalla

¹⁰⁰ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Idem come sopra*, pag. 20-21.

¹⁰¹ *Idem*, pag. 17-18.

¹⁰² KETHI (2006), Uguaglianza di Genere. Il ruolo degli uomini al lavoro e in famiglia. Tendenze e Problematiche, Verbale di un Convegno Europeo (Atene, 10-12 dicembre 2006), pag. 7.

¹⁰³ Vedi tra l'altro: Arvanitis, K., Xydopoulos, K.E. & Papagiannopoulou, M. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Manuale sul ruolo degli uomini/padri nell'equilibrio della vita familiare e professionale)*, KETHI, Atene. Research Centre for Gender Equality (KETHI) (2002), *Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Guida di buone pratiche per la conciliazione fra vita familiare e professionale)* Zeis, Th. & Milloni, F. Icuri (2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Guida di buone pratiche per la conciliazione fra vita familiare e professionale)*, Rete Tematica Nazionale per la Riconciliazione della Vita Familiare e Professionale, Iniziativa comunitaria EQUAL 1o giro, Atene. KETHI (2006), Uguaglianza di Genere. Il ruolo degli uomini al lavoro e in famiglia. Tendenze e Problematiche, Verbale di un Convegno Europeo (Atene, 10-12 dicembre 2006). Koronaios, A. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής (Il ruolo del padre nell'equilibrio della vita professionale e familiare-personale)*, KETHI, Atene.

mentalità imprenditoriale e dall'efficacia dei modelli imprenditoriali tradizionali. Per esempio, il fatto che i figli i cui genitori sono lavoratori autonomi siano più predisposti a svolgere un'attività imprenditoriale dimostra con chiarezza l'importanza dei modelli per un atteggiamento positivo o negativo nei confronti dell'imprenditorialità come forma possibile di occupazione.¹⁰⁴

Un ostacolo altrettanto importante che impedisce alle donne di svolgere un'attività imprenditoriale sembra essere il grado di fiducia in sé, perché incide in modo particolare sulle loro scelte professionali. L'imprenditorialità è strettamente legata alla fiducia in sé, dato che la decisione di creare e gestire un'impresa è spesso caratterizzata dall'incertezza circa il grado di successo o insuccesso futuro. In Grecia infatti il profilo dell'età delle lavoratrici autonome dimostra che la maggior parte delle greche avvia un'attività imprenditoriale, di solito attraverso la creazione di piccole imprese, all'età tra i 40 e i 55 anni¹⁰⁵, il che è un'indicazione della mancanza di fiducia in sé. Considerando tuttavia l'esperienza e la conoscenza come i fattori principali che formano la fiducia in sé, è interessante esaminare la correlazione del livello di istruzione e della scelta dell'attività professionale. In particolare, il fatto che le donne con un livello d'istruzione molto alto scelgano altre attività professionali diverse dal lavoro autonomo e dall'imprenditorialità ci conduce alla conclusione che occorrono ulteriori motivi per entrare a far parte del mondo imprenditoriale.¹⁰⁶

Un ulteriore problema – ostacolo di importanza vitale all'avvio e allo sviluppo di un'attività imprenditoriale è la mancanza di capitale sia finanziario che cognitivo. Più specificatamente, per quanto riguarda il capitale finanziario, le donne hanno difficoltà a raccoglierlo, da un lato perché le responsabilità familiari obbligano la donna a lavorare in settori che offrono un reddito più basso e, dall'altro, perché le donne evitano di contrarre grandi prestiti.¹⁰⁷ Tuttavia, anche quando le donne riescono a raccogliere il capitale, l'ammontare (capitale basso) di solito le conduce ad attività con poche possibilità di sviluppo. Tuttavia, vale la pena notare che *le donne sono più disposte degli uomini di assumersi rischi imprenditoriali, quando intendano promuovere un nuovo prodotto oppure introdurre qualche novità*.¹⁰⁸

I problemi più importanti per le donne e le fonti di finanziamento sono i seguenti:

- 1) difficoltà ad attingere capitali per l'avvio di un'impresa,
- 2) le garanzie necessarie per contrarre un prestito sono più grandi delle possibilità finanziarie delle donne,

¹⁰⁴ Papadimitropoulós, Ch. (2005), *id.* come sopra, pag. 18-19.

¹⁰⁵ Nina-Pazarzi, E. & Giannakourou, M. (2003), *id.* come sopra, pag. 8.

¹⁰⁶ Papadimitropoulos, Ch. (2005), *id.* come sopra, pag. 19.

¹⁰⁷ Regouzas, A. (2004), Discorso sull'imprenditorialità femminile, Verbale del Convegno: *L'imprenditorialità femminile come fattore di crescita e di occupazione* (Camera di Artigianato di Tessalonica, 24 novembre 2004), pag. 8, vedi testo a: <http://www.regouzas.gr/members/docs/1973.doc>.

¹⁰⁸ *Idem.*

3) il finanziamento delle imprese esistenti è limitato, dato che il grado di utilizzo da parte delle donne di reti di finanziamento informali è molto basso, e

4) i rapporti dei lavoratori autonomi con gli enti di finanziamento sono governati da percezioni stereotipate basate sul genere.¹⁰⁹

Infine la mancanza di capitale cognitivo è un ostacolo fondamentale allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Certamente per capitale cognitivo si intende il livello di istruzione delle donne, ma soprattutto la sufficiente familiarizzazione delle donne con i nuovi metodi di amministrazione e produzione. In particolare la mancanza di una formazione specifica, così come l'accesso insufficiente ad informazioni riguardanti programmi, sussidi e nuovi metodi di amministrazione e organizzazione dell'impresa sono fattori che incidono particolarmente sull'indebolimento dell'imprenditorialità femminile.¹¹⁰ Certamente anche il grado di familiarizzazione con l'uso delle Nuove Tecnologie sembra svolgere un ruolo decisivo per l'acquisto di capitale cognitivo.¹¹¹ Ciò costituisce l'oggetto di continui esami da parte di numerose ricerche e studi, da cui emerge chiaramente la prevalenza degli uomini.

5. Le tendenze attuali dell'imprenditorialità femminile

La particolare importanza attribuita nel corso degli ultimi decenni al ruolo delle donne imprenditrici e delle imprese femminili in genere, dato che esse costituiscono un fattore fondamentale per la promozione dello sviluppo economico – secondo quanto è stato summenzionato anche nei capitoli precedenti – ha portato all'incremento della partecipazione delle donne ad attività imprenditoriali a livello mondiale. Indicativamente, in America il numero delle donne imprenditrici è aumentato dal 1987 al 1994 del 78% mentre nel corso dell'ultimo decennio il tasso di imprenditorialità femminile in Europa oscillava tra il 20 e il 30%.¹¹² Secondo la Relazione Mondiale del GEM¹¹³ sull'imprenditorialità femminile, le donne rappresentano 1/3 di tutti coloro che sono coinvolti in attività imprenditoriali.

Nonostante la tendenza crescente dell'imprenditorialità femminile, continua ad essere evidente una forte differenziazione tra i tassi di imprenditorialità (delle prime fasi e consolidata)

¹⁰⁹ Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001), *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature*. London, UK, Small Business Service, in: Watkins, D. (ed.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, pp. 66-157.

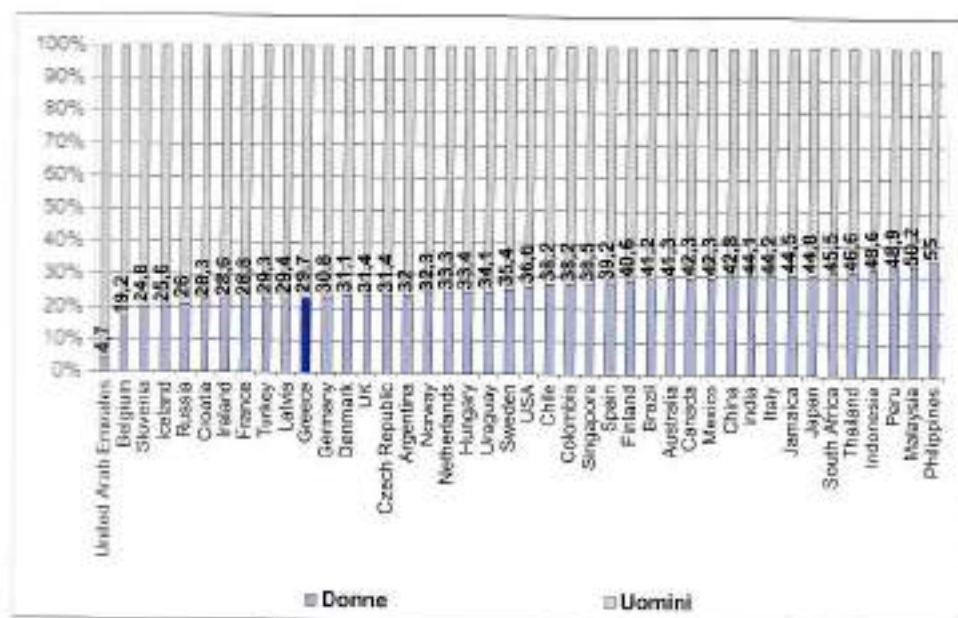
¹¹⁰ Regouzas, A. (2004), *Idem* come sopra, pag. 8.

¹¹¹ Vedi tra l'altro: Association for Progressive Communications (APC) (2007), *Multimedia Training Kit Gender Sensitization Handout*. Huyer, S. (1997), *Supporting Women's Use of Information Technologies for Sustainable Development*, Gender and Sustainable Development Unit. Huyer, S. (2003), *Gender, ICT and Education*. Engendering ICT. Primo, N. (2003), *Gender Issues in the Information Society*, UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society. Huyer, S. (2002), *Gender, ICT and Education*. World Civil Society Forum.

¹¹² Nina-Pazarzi, E. & Giannakopoulou, M. (2003), *Idem* come sopra, pag. 1.

¹¹³ Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.

maschine e femminile, che è proporzionale al reddito di ogni paese. In particolare, nella suddetta Relazione si sottolinea che nei paesi ad alto reddito il tasso di uomini imprenditori (aspiranti/giovani e affermati) è quasi doppio rispetto a quello delle donne. Inoltre, le donne non sono più attive all'avvio di un'impresa in alcun paese, tranne le Filippine e la Malesia, in cui il tasso delle donne è più elevato di quello degli uomini (vedi Diagramma 3). In ogni caso, in tutti i paesi esaminati dal GEM, il divario tra uomini e donne per quanto riguarda lo sviluppo di un'attività imprenditoriale è più grande nel caso dell'imprenditorialità affermata, il che dimostra che la partecipazione delle donne al mondo imprenditoriale cresce considerevolmente in riferimento alle motivazioni di avvio di un'attività imprenditoriale, la maggior parte delle donne a livello internazionale svolge secondo la suddetta Relazione l'imprenditorialità di necessità, cioè non avvia un'attività imprenditoriale in seguito all'emergere di una vera e propria opportunità.

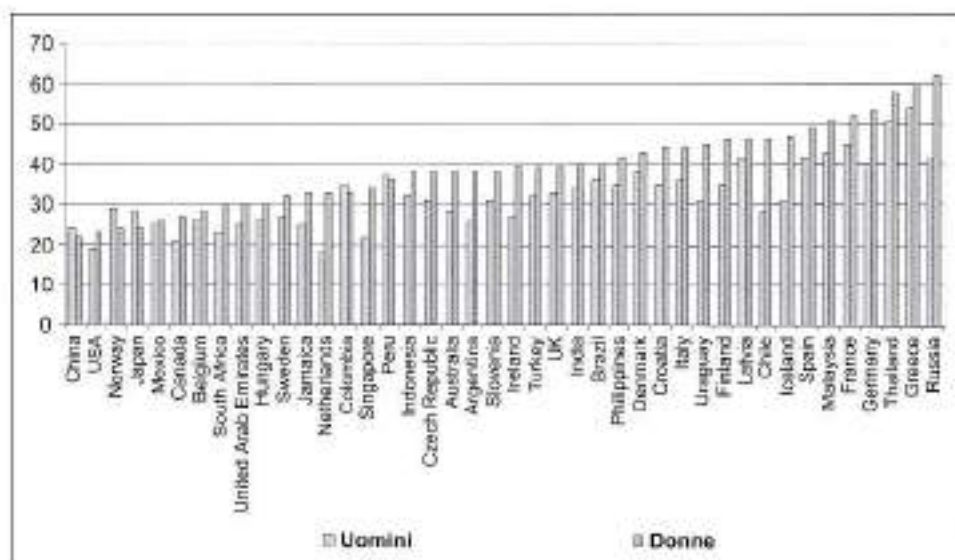


Fonte: ILOVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 3
Distribuzione dell'imprenditorialità delle prime fasi per genere

L'età delle donne imprenditrici è diversa da un paese all'altro. In particolare, nei paesi di reddito medio-basso l'età delle imprenditrici delle prime fasi varia dai 25 ai 34 anni e quella delle imprenditrici affermate dai 35 ai 44 anni. D'altro canto, in paesi ad alto reddito, l'età delle imprenditrici delle prime fasi varia dai 25 ai 44 anni, mentre quella delle imprenditrici affermate dai 35 ai 54 anni. Il livello di istruzione delle donne che svolgono un'attività imprenditoriale è più elevato nei paesi ad alto reddito. Inoltre, il fatto che le imprenditrici affermate abbiano un livello

d'istruzione più alto rispetto alle imprenditrici delle prime fasi, mette in evidenza l'importanza dell'istruzione per la costituzione di un'impresa di successo. Infine, per quanto riguarda le caratteristiche personali delle imprenditrici, la Relazione mondiale del GEM¹¹³ riporta che esse tendono ad essere meno ottimiste, meno sicure di sé e più timorose dell'insuccesso degli uomini imprenditori, un fenomeno che è probabilmente collegato ai pregiudizi sociali esistenti (vedi Diagramma 4).



Fonte: IOVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 4
Percentuale della popolazione che per paura dell'insuccesso non avvierebbe una nuova impresa

L'imprenditorialità femminile in Grecia continua ad essere allo stesso livello del resto dell'Europa. Più specificamente, il tasso delle lavoratrici autonome non era nel 2005 superiore al 21%.¹¹⁴ Tuttavia non si possono ignorare gli importanti passi in avanti già compiuti. In particolare nel 2000 sono state registrate in Grecia 40.000 imprese femminili, mentre nel 1993 vi erano solo 16.400.¹¹⁵ Secondo la Relazione dello WES per il 2006,¹¹⁷ nel 2003 335.000 donne greche avevano svolto un'attività imprenditoriale, differenziandosi in questo modo fortemente dal numero rispettivo degli uomini (880.000). La maggior parte delle imprenditrici greche è attiva nel terziario (soprattutto nel commercio al dettaglio) e in particolare in imprese collegate agli

¹¹⁴ Allen, I.E., Langowitz, N. & Minniti, M. (2006), *come prima*.

¹¹⁵ ESYE (2006), Indagini sulla Forza Lavoro (1998-2006).

¹¹⁶ European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES), (2006), *Activities Report*, pag. 22-24.

¹¹⁷ Idem.

stereotipi tradizionali basati sul genere.¹¹⁸ Inoltre, gestiscono di solito piccole imprese, molte delle quali sono imprese individuali oppure hanno un numero ristretto di dipendenti.¹¹⁹

La ricerca di Dermanakis per KETHI,¹²⁰ riporta una serie di dati interessanti sul profilo delle imprenditrici in Grecia. Specificatamente, dalla ricerca risulta che le donne rendono di più in imprese che si occupano di marketing e pubbliche relazioni e preferiscono avviare la propria attività imprenditoriale con una piccola impresa, di solito ad un'età avanzata rispetto a quella degli uomini (la maggior parte dopo i 36 anni). Inoltre, il livello d'istruzione delle imprenditrici (sempre in base alla suddetta ricerca) è abbastanza alto mentre le difficoltà riscontrate concernono la mancanza di finanziamento, di formazione e di equilibrio tra vita familiare e professionale.

Secondo un'altra ricerca¹²¹ sui dati qualitativi attinenti alle modalità di svolgimento e alle motivazioni di avvio dell'attività imprenditoriale, così come alle aspirazioni e agli ostacoli, dalle donne che hanno partecipato a gruppi di controllo (focus group) risulta che questi dati riflettono opinioni personali e percezioni sociali. Più precisamente, secondo il parere delle partecipanti ai suddetti gruppi, la motivazione delle donne per iniziare un'attività imprenditoriale è la necessità di incrementare il reddito familiare, mentre l'occasione che porta a questa decisione è diversa e dipende dal caso specifico (p.es. decesso del coniuge, ambizione personale, sussidi ecc.). L'uomo svolge nell'impresa della moglie un ruolo centrale, visto che spesso è lui che si occupa sostanzialmente della gestione oppure intraprende iniziative, il che è certamente influenzato anche dal carattere dei due coniugi.

In base ai suddetti focus group, nel caso di consorzi femminili si attinge di solito al finanziamento di programmi per raccogliere il capitale iniziale, i consorzi femminili rappresentano una bella alternativa per le donne con un livello d'istruzione basso, i membri del consorzio hanno un reddito mensile e un orario flessibile, hanno molta paura dell'insuccesso ed evitano di fare mosse innovative. Infine, mentre le donne fanno riferimento alle difficoltà e agli ostacoli riscontrati durante la propria azione imprenditoriale, sottolineano l'impegno continuo ad equilibrare la vita familiare e professionale, le reazioni scoraggianti da parte dei loro vicini nel caso d'insuccesso, gli atteggiamenti prevenuti dei collaboratori o concorrenti e la mancanza di informazione e formazione.

¹¹⁸ E.C.B.C. of Attica (2005), *Relazione sull'imprenditorialità per la regione di Attica*. Centro di Sviluppo imprenditoriale e tecnologico, Atene, vedi testo a: <http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ek1hesh%20epixeirhmatikothtas%20attikhs%20-%20epikaropoihsh2005.pdf>

¹¹⁹ E.V.E.A. (1994), *Imprenditorialità femminile*, Atene.

¹²⁰ Dermanakis, E. N. (2004a), *Idem come sopra*.

¹²¹ Stratigakis, M. (2005), Premessa in: Stratigaki, M. (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης* [Imprenditorialità delle donne, Aspetti di proprietà e di amministrazione], Gutenberg, Atene, pag. 13-16. Skeberis, D. (2005), *Ομάδες συζητητικής συζήτησης* [Focus groups], in: Stratigaki, M. (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης* [Imprenditorialità delle donne, Aspetti di proprietà e di amministrazione], Gutenberg, Atene, pag. 165-186.

La Relazione¹²² dell'Osservatorio di imprenditorialità sull'imprenditorialità femminile in Grecia riporta che solo il 30% degli imprenditori delle prime fasi sono donne, il che pone il nostro paese ai posti bassi della graduatoria rispetto alla media europea. Tuttavia, il tasso delle imprenditrici affermate è molto elevato (vedi Tabella 2) ed è addirittura il più alto nella classifica europea.

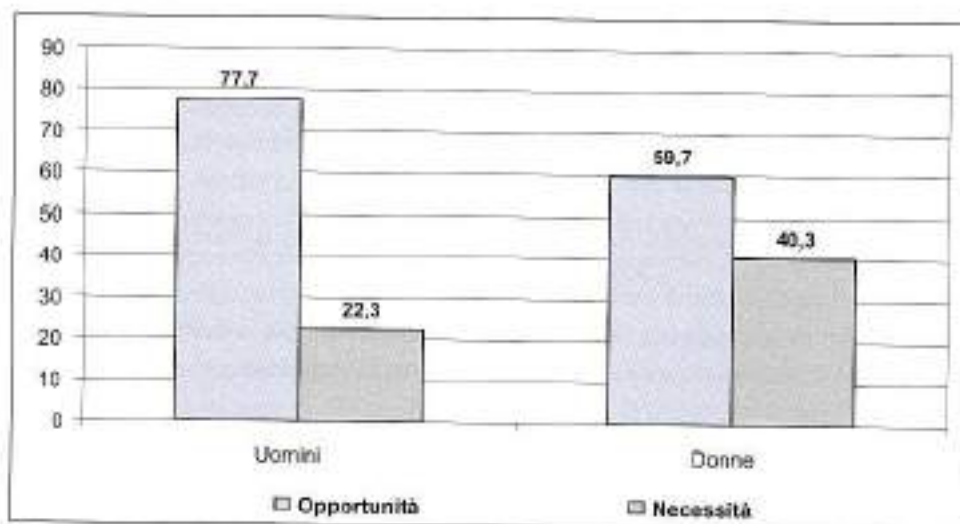
Tabella 2.

Imprenditori delle prime fasi, imprenditori affermati ed attività imprenditoriale totale

	Imprenditori delle prime fasi (Aspiranti+Giovani)		Imprenditori affermati		Attività imprenditoriale totale (Aspiranti+Giovani+Affermati)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Grecia	11.12%	4.69%	9.32%	7.16%	20.44%	11.85%

Fonte: IOVE, elaborazione dati GEM

Inoltre, in riferimento alle motivazioni delle donne greche, due su cinque svolgono un'attività imprenditoriale per necessità e questa caratteristica sembra essere duratura nel tempo (vedi Tabella 2).



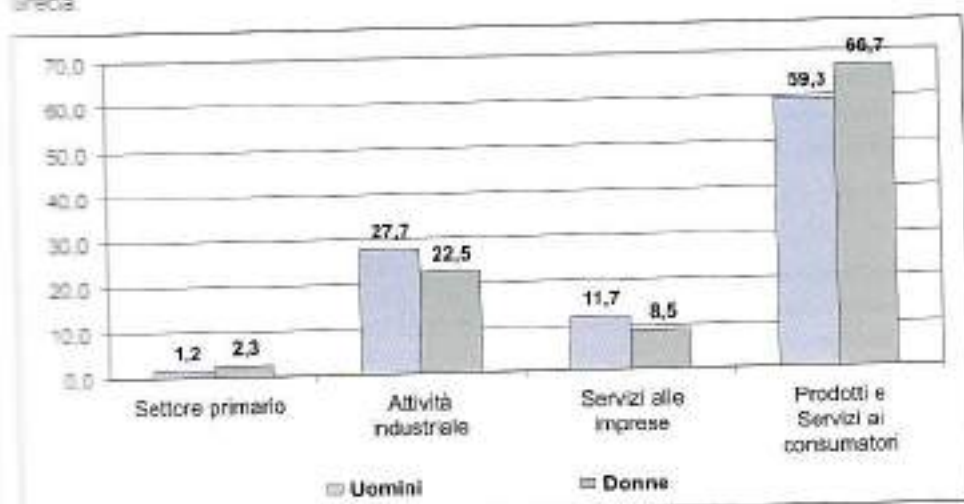
Fonte: IOVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 5

Media quadriennale 2003-2006: Imprenditorialità di necessità e di opportunità

¹²² Ioannidis, S. (2007), *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007. Επισκόπηση από τη σκοπιά της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας [L'imprenditorialità femminile in Grecia 2006-2007. Rassegna dal punto di vista del rafforzamento dell'imprenditorialità]*, Osservatorio di Imprenditorialità IOVE-GEM, Atene.

Per quanto riguarda i settori di produzione,¹²³ in cui sono attive le imprenditrici greche, la suddetta Relazione concorda con altre ricerche simili e sottolinea che la maggior parte si occupa del terziario, sia a livello dell'imprenditorialità delle prime fasi (vedi Diagramma 6), che a livello dell'imprenditorialità affermata, superando il tasso rispettivo degli uomini. Ciò costituisce un'indicazione negativa per le caratteristiche qualitative dell'imprenditorialità femminile in Grecia.



Fonte: IVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 6

Distribuzione dell'imprenditorialità femminile delle prime fasi per settore e tipo di attività durante il quadriennio 2003-2006

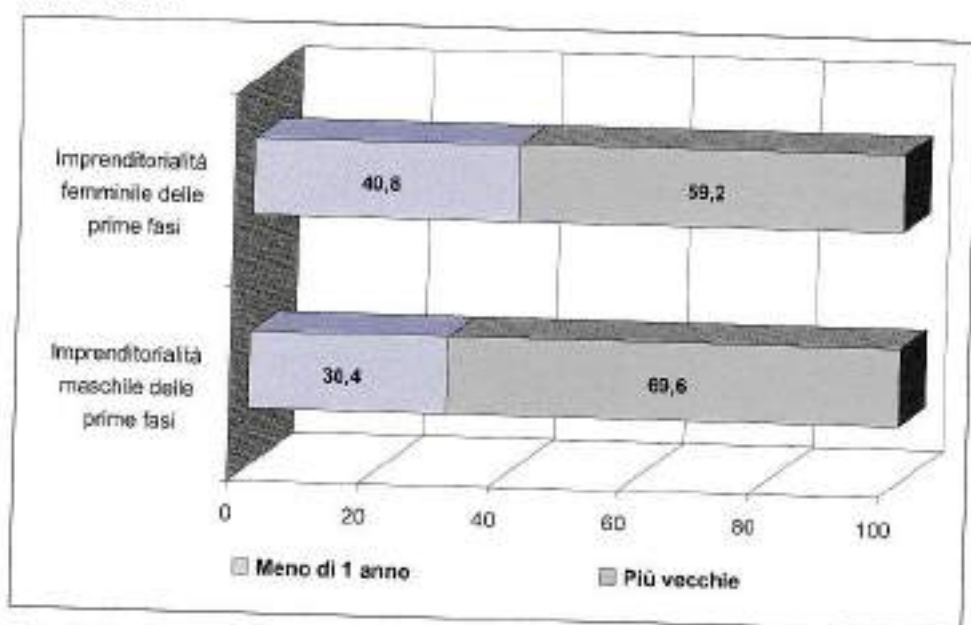
Per quanto concerne questi ultimi dati, sono particolarmente interessanti.¹²⁴ In particolare, le imprese delle donne greche sono caratterizzate da innovazione (nonostante le imprese in Grecia in generale non sono molto innovative) e superano quelle maschili. A livello dell'uso di Nuove Tecnologie colpisce la prevalenza delle donne greche sugli uomini, dato che il 40% dichiara di utilizzare mezzi tecnologici moderni e processi avanzati (vedi Diagramma 7). Inoltre, per quanto riguarda il criterio qualitativo della concorrenza, cioè in che misura un imprenditore/un'imprenditrice affronta la concorrenza, le donne dichiarano di dover affrontare un numero minore di concorrenti rispetto agli uomini. Certamente, è interessante notare che le donne greche sembrano

¹²³ Secondo GEM, "le attività individuate nella ricerca sono suddivise in 4 categorie più ampie: a) il settore primario (agricoltura, allevamento di bestiame, caccia, selvicoltura, pesca, miniere, cave); b) il settore industriale (costruzioni, settore manifatturiero, trasporti e distribuzione all'ingrosso); c) i servizi alle imprese, dove cioè i clienti di base sono altre imprese; e d) i prodotti / servizi ai consumatori, che comprendono attività rivolta ai consumatori finali in qualità di persone fisiche (commercio al dettaglio, alberghi/ristoranti, servizi sanitari, servizi di istruzione, servizi sociali, intrattenimento/divertimento ecc.)". Ioannidis, S. (2007), come sopra, pag. 17.

¹²⁴ *idem*, pag. 33-44.

avere più dimestichezza con la collaborazione di quanto abbiano gli uomini, il che a prima vista sembra positivo, ma viene in contrasto con la bassa partecipazione femminile alla creazione di un'impresa e alla sua crescita durante la sua operazione nel quadro della programmazione familiare interna.

50



Fonte: IOVE, elaborazione dati GEM

Diagramma 7

Nuove tecnologie/processi e imprenditorialità delle prime fasi per genere

La Relazione dell'Osservatorio d'Imprenditorialità per l'imprenditorialità femminile in Grecia²⁵ elenca anche una serie di caratteristiche demografiche delle donne imprenditrici. Specificatamente, la maggior parte delle donne che avviano un'impresa hanno tra i 25 e i 44 anni, mentre la maggior parte delle imprenditrici affermate ha tra i 35 e i 54 anni e non si differenziano per fascia di età in modo rilevante dagli uomini. Per quanto riguarda il livello di istruzione delle imprenditrici greche, vale la pena menzionare che la maggior parte ha fatto la maturità e il livello totale di istruzione è chiaramente più elevato nel caso di imprenditrici giovani/aspiranti. Inoltre, il tasso più elevato delle imprenditrici in Grecia è individuato al livello di reddito mediamente alto sia nel caso dell'imprenditorialità delle prime fasi (41,9%) che nel caso dell'imprenditorialità affermata (50%). Il livello di fiducia delle donne greche nelle proprie competenze per lo sviluppo di un'attività imprenditoriale è molto più basso rispetto a quello degli uomini, il che vale per tutti i paesi studiati da GEM a parte le Filippine. Conseguenza del dato summenzionato sembra essere la paura del fallimento che le donne imprenditrici in Grecia

²⁵ Idem, pag. 45-56.

colocate al secondo posto della graduatoria mondiale) prevano più fortemente degli uomini.

Concludendo, osserviamo che le tendenze e le caratteristiche dell'imprenditorialità, e soprattutto di quella femminile, in combinazione con gli ostacoli e le difficoltà che le donne sono chiamate ad affrontare per sviluppare un'attività imprenditoriale, come esse sono state presentate brevemente, sono state oggetto di studio per la pianificazione di politiche europee e nazionali. La sottorappresentazione di donne nel settore delle imprese priva le donne dei vantaggi che potrebbero risultare dall'amministrazione di un'impresa, e nello stesso tempo significa una grande perdita di profitti per l'economia di ciascun paese separatamente e dell'Europa nel suo insieme.¹²⁶

Un passo importante per lo sviluppo ulteriore dell'imprenditorialità femminile è la realizzazione di programmi di supporto che prendano in considerazione le esigenze e le condizioni a livello locale e garantiscano l'accesso all'imprenditorialità per tutte le donne. Le buone pratiche¹²⁷ proposte e le iniziative di sviluppo attuate, come risulta dalle ricerche, contribuiscono indubbiamente al rafforzamento dell'imprenditorialità femminile in modo duraturo. Tuttavia, è anche interessante che esse vengano valutate dalle stesse donne beneficiarie, per individuare possibili mancanze o necessità complementari che non sono state ancora identificate.

¹²⁶ Per più informazioni vedi Department of Trade and Industry (2005), *Small Business Service. Promoting female entrepreneurship*, UK.

¹²⁷ Vedi in proposito European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IFGH) Vienna.

IV. DONNE, IMPIEGO E SVILUPPO LOCALE: POLITICHE, PROVVEDIMENTI E AZIONI

La parità di opportunità è considerata un presupposto per assicurare il benessere, il progresso e una democrazia vera e propria in una comunità locale. La presenza femminile costituisce indubbiamente un fattore di sviluppo decisivo per un luogo. I vantaggi che si possono trarre dall'equa partecipazione di donne e uomini allo sviluppo di un luogo consistono sia nell'innalzamento del tenore di vita degli abitanti che nella riduzione delle disparità sociali e nel miglioramento della posizione delle donne nella comunità locale.

Tranne i fattori particolari che contribuiscono allo sviluppo locale, quali le opportunità di occupazione e di imprenditorialità, la forza lavoro, le caratteristiche demografiche e geografiche di un luogo, si ritiene altrettanto prezioso anche il sostegno a livello istituzionale. Una serie di misure, di politiche e azioni promuove la parità di genere nell'occupazione e nello sviluppo, rafforzando in particolar modo l'occupazione e l'imprenditorialità delle donne e fornendo loro sostegno per far fronte ai propri obblighi familiari, e favorisce di conseguenza lo sviluppo locale in generale.

1. Priorità Nazionali di Politica e Assi di Azione per l'Uguaglianza di Genere (2004-2008)

Le Priorità Nazionali di Politica e gli Assi di Azione per l'Uguaglianza di Genere (2004-2008)¹²⁸ si basano sull'intervento strategico del Segretariato Generale del Ministero degli Interni, il cui obiettivo principale è quello di svincolare le questioni di parità dalla categoria delle tematiche marginali o di "tipo speciale" e la messa in risalto del loro carattere politico, economico, sociale e di sviluppo, con la loro connessione immediata con le priorità politiche nazionali predominanti (sviluppo - occupazione - coesione sociale). Le Priorità di Politica Nazionali e gli Assi di Azione per l'Uguaglianza di Genere (2004-2008) mirano al rafforzamento dell'occupazione femminile, allo sviluppo e soprattutto all'equa partecipazione delle donne allo sviluppo, alla coesione sociale, concentrandosi sulla lotta contro l'emarginazione delle donne e sulla loro integrazione paritaria nel processo sociale, ed infine alla lotta contro gli stereotipi attraverso l'istruzione.

In particolare, per quanto riguarda il rafforzamento dell'occupazione femminile, sono definite come priorità nazionali per il periodo 2004-2008 le seguenti azioni:¹²⁹

Il rafforzamento dell'occupazione e la promozione dell'accesso paritario al lavoro attraverso una serie di provvedimenti quali:

- Le politiche attive a favore delle pari opportunità per l'accesso al mercato del lavoro e la crescita della partecipazione delle donne alla forza lavoro.

¹²⁸ Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2004), *Priorità Politiche Nazionali e Assi di Azione per la Parità di Genere (2004-2008)*, testo a: <http://www.isolita.gr>

¹²⁹ Segretariato Generale per l'Uguaglianza, *Occupazione, evoluzione professionale, imprenditorialità femminile*, testo a: <http://www.isolita.gr>

- Gli interventi di lotta contro l'esclusione sociale per categorie speciali di donne.
- La facilitazione della carriera e l'organizzazione di piani a favore dell'uguaglianza nei luoghi di lavoro.
- Le misure di parità nel quadro di interventi integrati sul mercato del lavoro.
- La valorizzazione delle conoscenze, delle competenze ed esperienze delle donne come elementi importanti della conoscenza "ampia-integrata" promossa per i bisogni della società e dell'economia.
- L'incremento dell'occupazione delle donne sia quantitativo (aumento degli indici) che qualitativo (riduzione del divario nelle retribuzioni, ostacoli alla promozione delle donne sul lavoro, precarietà lavorativa ecc) con azioni positive e obiettivi orizzontali.
- L'integrazione dell'obiettivo dell'uguaglianza sul mercato del lavoro in tutte le politiche di occupazione (misure attive, formazione all'interno dell'impresa, servizi di consulenza, tirocini ecc).

La promozione dell'imprenditorialità: l'imprenditorialità costituisce un settore lavorativo importante in cui le donne eccellono. Di conseguenza, il rafforzamento e il sostegno dell'imprenditorialità femminile rappresenta una priorità, visto che contribuisce allo sviluppo economico e sociale.

Lo sviluppo e il miglioramento dei sistemi d'istruzione e di formazione - strategie di apprendimento a vita e inclusione di azioni a favore delle donne: l'apprendimento a vita attraverso sistemi d'istruzione moderni può rafforzare le abilità e le competenze delle donne, contribuendo in questo modo alla loro partecipazione paritaria al mercato del lavoro.

Il rafforzamento della "ricerca e dello sviluppo" e della produzione di innovazione: la promozione delle pari opportunità nel settore della ricerca e della tecnologia si ritiene necessaria per la piena valorizzazione della forza lavoro femminile. Una priorità consiste anche nell'integrazione del genere nelle politiche che promuovono la ricerca e le scienze.

La valorizzazione della società dell'informazione: date le grandi possibilità e opportunità nel campo dell'apprendimento e della conoscenza offerte dalla società dell'informazione, è necessario che le donne vi partecipino attivamente e le suddette possibilità vengano valorizzate pienamente.

Lo sviluppo agricolo: Lo sviluppo agricolo costituisce un settore fondamentale in cui le donne possono avere una partecipazione attiva e sostanziale, a condizione che vengano migliorate le condizioni di vita e di lavoro.

Gli investimenti e servizi turistici e culturali: il settore del turismo offre numerose opportunità di sviluppo, soprattutto a livello locale. Il rafforzamento della partecipazione delle donne sia in qualità di imprenditrici che in qualità di dipendenti nel settore del turismo e della produzione di beni e servizi culturali è ritenuto quindi indispensabile.

Il miglioramento delle infrastrutture sociali, le infrastrutture sociali di custodia dei bambini, degli anziani, delle persone con disabilità e pazienti facilitano l'armonizzazione degli obblighi lavorativi e familiari e portano di conseguenza all'aumento dell'occupazione femminile.

Più precisamente, per lottare contro il deficit di uguaglianza sul mercato del lavoro e nei rapporti lavorativi del settore pubblico e privato, tenendo conto del basso tasso di occupazione femminile, vengono promosse le seguenti azioni:¹³⁰

54

1. *Acceleramento dell'attuazione di tutte le misure e azioni del Terzo Quadro Comunitario di Sostegno concernenti le donne nel contesto del Programma Operazionale "Occupazione e Formazione Professionale" e del Programma Operazionale "Competitività" (Misura 2.8.2.), con particolare enfasi sul sostegno e sul rafforzamento dell'abilità imprenditoriale delle donne, assieme alla loro valutazione. In particolare, attraverso il Progetto: "Interventi Integrati a favore delle donne" (Misura 5.3) e "Azioni Positive per la parità di opportunità tra uomini e donne nelle piccole, medie e grandi imprese" (Misura 5.1), si pone l'accento sulla formazione e su posti di lavoro garantiti (Misura 5.3), così come sulla facilitazione delle procedure di promozione e di miglioramento degli incentivi per le imprese, al fine di rafforzare l'assorbimento occupazionale (Misura 5.1).*
2. *Rafforzamento, miglioramento ed ampliamento delle prestazioni e/o delle strutture per l'armonizzazione degli obblighi familiari e professionali e il sostegno della famiglia. Tranne il ri-orientamento delle politiche di conciliazione della vita professionale con quella familiare, si attribuisce importanza elevata ai Programmi di rafforzamento delle strutture d'accoglienza (asili nido, scuola a tempo pieno, Centri di Intrattenimento Creativo dei Bambini (KDAP), Centri di Cura Diurna degli Anziani (KIFI), Programma "Aiuto a Casa"), che favoriscono l'integrazione o reintegrazione nel mercato del lavoro.*
3. *Colmare le lacune legislative (p.es. in questioni fiscali, lavorativi e familiari) e recepimento immediato della legislazione europea in questioni quali: accesso paritario ai beni e i servizi, alle molestie sessualimorali ecc. con adattamento della legislazione comunitaria relativa.*
4. *Misure a favore di gruppi di donne che appartengano a minoranze etniche o culturali. Attuazione di programmi con finanziamento speciale, in collaborazione con le Organizzazioni di Governo Locale e l'Organizzazione ellenica per la promozione dell'Occupazione (OAEI), che mirano alla formazione professionale delle donne Rom, al fine di facilitare la loro integrazione nel mercato di lavoro e il loro rafforzamento economico all'interno della famiglia.*
5. *Rafforzamento della partnership e sviluppo di un dialogo sociale continuo, aperto e costruttivo con le parti sociali e le Organizzazioni Non Governative per il rafforzamento degli strumenti esistenti e lo sviluppo di nuovi strumenti e meccanismi di inclusione del principio dell'uguaglianza nei rapporti lavorativi e sul mercato del lavoro, così come in altri settori sociali particolarmente sensibili.*

¹³⁰ Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2004), *Priorità Nazionali...*, *id. come sopra*.

2. Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013 (PSNS)

Nello stesso quadro si identificano anche i 12 punti - priorità assolute di sviluppo dell'uguaglianza di genere del Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013,¹³¹ proposti dal Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni. I 12 punti - priorità assolute sono i seguenti:

1. *Rafforzamento dell'occupazione e promozione dell'accesso paritario al lavoro*: L'approccio attivo, personalizzato e integrato dei disoccupati costituisce una necessità maggiore nel caso di donne i cui tassi di disoccupazione sono due volte più grandi rispetto a quelli degli uomini e che trascorrono periodi di tempo di interruzione della vita professionale più lunghi; di conseguenza le donne affrontano maggiori difficoltà di integrazione e di reintegrazione nel mercato del lavoro. Agevolazioni di carriera per le donne e misure per la parità sul mercato del lavoro, in combinazione con la valorizzazione delle conoscenze e delle competenze delle donne rafforzano sostanzialmente l'occupazione femminile.
2. *Promozione dell'imprenditorialità*: L'imprenditorialità rappresenta in periodi di intensificazione della disoccupazione una fonte importante di creazione di nuovi posti di lavoro. Le donne si sono distinte in questo settore e il rafforzamento e il sostegno di questa esperienza di successo è necessaria per lo sviluppo economico e sociale.
3. *Sviluppo e miglioramento dei sistemi d'istruzione e di formazione - strategie di apprendimento a vita e inclusione di azioni a favore delle donne*: I sistemi d'istruzione e di formazione professionale sono strumenti essenziali di applicazione di politiche per il mercato del lavoro. Gli stereotipi di genere che continuano ad esistere tuttora in riferimento ai mestieri e la mancata valorizzazione di tutte le capacità e competenze delle donne nel lavoro retribuito rappresentano un forte ostacolo per la partecipazione paritaria delle donne al mercato del lavoro.
4. *Rafforzamento della "ricerca e dello sviluppo" e della produzione di innovazione*: La piena valorizzazione della forza lavoro femminile nel settore della ricerca e della tecnologia costituisce una priorità a causa della partecipazione particolarmente modesta delle donne a questo settore chiave dell'economia. Più precisamente, si ritengono di fondamentale importanza la promozione delle pari opportunità per la valorizzazione più efficace delle ricercatrici nel settore della Ricerca e dello Sviluppo Tecnologico (RST), il sostegno di provvedimenti per la riduzione delle discriminazioni professionali verticali e orizzontali a scapito delle donne nella RST, così come l'inclusione della dimensione di genere (gender mainstreaming) nelle politiche che promuovono la ricerca e le scienze.
5. *Valorizzazione della società dell'informazione*: La società dell'informazione fornisce grandi

¹³¹ Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2005), *Priorità Assolute di Sviluppo per la Parità di Genere in vista della Stesura del Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013 (PSNS)*, testo a: <http://www.isotta.gr>

- possibilità di diminuzione delle disuguaglianze economiche e sociali e di incoraggiamento dell'apprendimento e della conoscenza. Le donne dovranno essere sostenute per far fronte alle sfide della società dell'informazione e per partecipare anche loro alle opportunità offerte.
6. *Sviluppo agricolo*: Lo sviluppo agricolo costituisce per la Grecia un obiettivo di sviluppo fondamentale nel quadro del quale si dovrà incoraggiare la partecipazione delle donne, che preferiscono le condizioni di vita e di lavoro in città. Il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne nel contesto agricolo rappresenta un presupposto importante.
 7. *Investimenti e servizi turistici e culturali*: La tendenza del settore del turismo è al rialzo e si prevede che crescerà ancora di più il suo influsso sulla vita economica e sociale del paese. La partecipazione delle donne sia in qualità di imprenditrici che in qualità di dipendenti del settore è grande e dovrà essere rafforzata come fattore di innovazione e di nuovi servizi. Particolare enfasi va posta sul rafforzamento di iniziative femminili, soprattutto a livello locale, nei settori del turismo e della produzione di beni e servizi culturali.
 8. *Miglioramento delle infrastrutture sociali*: Le infrastrutture sociali di cura dei bambini, degli anziani, delle persone con disabilità e di pazienti rappresentano un attore fondamentale che facilita la combinazione del lavoro con la famiglia per le donne (e gli uomini) e promuove la parità sul mercato del lavoro.
 9. *Miglioramento della capacità amministrativa a tutti i livelli di governance*: La corretta governance richiede la valorizzazione di tutte le abilità e iniziative dei lavoratori e il management moderno necessita della creazione di un ambiente di lavoro, in cui le diverse esperienze, approcci e priorità potranno essere espressi liberamente e dar vita a un quadro di lavoro favorevole e di supporto. In particolare, vengono proposte politiche di rafforzamento delle competenze e delle posizioni di responsabilità per le lavoratrici nel settore pubblico, nel quadro della modernizzazione del modello di governance, l'integrazione dell'uguaglianza di genere nei sistemi di amministrazione (e-quality management) con la garanzia di pari opportunità affinché le donne possano ottenere posizioni rilevanti nella gerarchia professionale, così come la creazione di un Osservatorio di Monitoraggio di indicatori di Parità.
 10. *Coesione regionale e sviluppo equilibrato del paese e rafforzamento della cooperazione transfrontaliera, transnazionale e interregionale*: La coesione regionale e lo sviluppo equilibrato del paese richiede una vera e propria cooperazione e convivenza interregionale. I problemi di una vera integrazione delle immigranti e la prevenzione di azioni criminali, quali la tratta delle donne che mira allo sfruttamento sessuale, devono essere affrontati efficacemente a livello regionale. Sono di particolare importanza le politiche di uguaglianza e di integrazione socioeconomica delle donne autoctone e immigranti nel quadro di interventi integrati.
 11. *Salute - Previdenza*: Le donne affrontano problemi di salute particolari sia a causa della propria funzione riproduttiva che a causa dell'acutizzazione di fenomeni di violenza fisica con-

tro le donne in forma di violenza domestica. Lo sviluppo di strutture che mirano alla tutela dei diritti umani all'integrità fisica e di decenza, così come l'assistenza delle donne che sono vittime di violenza sono presupposti per la loro integrazione paritaria socioeconomica.

12. *Società civile*. La partecipazione sistematica e sostanziale delle donne ai centri decisionali rappresenta un fattore di sana gestione moderna (good governance). Inoltre la consultazione continua con le organizzazioni femminili e in generale con la società civile attribuisce alla democrazia un ampio consenso sociale. La cooperazione con le organizzazioni non governative in questioni riguardanti le politiche che influiscono direttamente o indirettamente sulla vita quotidiana e sul lavoro delle donne e degli uomini costituisce un elemento di democratizzazione delle società moderne.

Vale la pena sottolineare che si pone particolare enfasi sulla dimensione regionale dei seguenti assi prioritari: rafforzamento dell'occupazione, promozione dell'imprenditorialità, sviluppo agricolo, investimenti e servizi turistici e culturali, miglioramento di infrastrutture sociali, formazione continua, azioni di prevenzione della tratta degli esseri umani e società civile. Le politiche di pari opportunità a livello locale dovranno essere garantite a livello istituzionale, con il rafforzamento delle strutture regionali e provinciali. I Comitati Regionali per la Parità (PEPIS) svolgono un ruolo importante nell'attuazione e nel monitoraggio continuo delle suddette politiche per le pari opportunità a livello regionale e locale, così come nello sviluppo e nel rafforzamento di azioni.

3. Comitati Regionali per la Parità (PEPIS)

I Comitati Regionali per la Parità (PEPIS)¹²² vengono istituiti in ciascuna Regione a norma della decisione del Segretario Generale per l'Uguaglianza, come è previsto dalle disposizioni dell'articolo 6 par. 2, 3 e 4 della Legge 2839/2000. Tra le competenze dei Comitati Regionali per la Parità, secondo il proprio statuto di operazione [Gazzetta Ufficiale 1433/B/ 22.10.2001] sono comprese:

- L'avanzamento di proposte agli organi competenti della Regione, così come al Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni, per prendere le misure necessarie al fine di promuovere e consolidare la parità di genere in tutti i settori.
- L'organizzazione di eventi/manifestazioni, discussioni libere, convegni e programmi di formazione, che mirano alla parità di genere nella Regione e la partecipazione delle donne alla vita sociale ed economica.
- La registrazione a livello regionale degli enti e delle strutture che promuovono tematiche attinenti alle pari opportunità per donne e uomini.

¹²² Segretariato Generale per l'Uguaglianza, *Competenze dei Comitati Regionali per l'Uguaglianza*, testo a: <http://www.isolita.org>

- La comunicazione con le Organizzazioni di Governo Locale, le organizzazioni non governative e gli enti sociali della Regione e la combinazione di azioni concernenti questioni di parità di genere.
- L'avanzamento di proposte al Consiglio Regionale della Regione per l'integrazione di Progetti nei Programmi della Regione, delle Province e delle Municipalità (Comuni) per consolidare le pari opportunità per entrambi i generi.
- L'informazione dei cittadini della Regione su tematiche attinenti all'uguaglianza di genere.
- La partecipazione a Programmi dell'Unione Europea in cooperazione con il Fondo per lo Sviluppo Regionale della Regione.
- La partecipazione a tutti i Programmi che garantiscano la riduzione della disoccupazione e l'aumento dell'imprenditorialità delle donne.

4. Programma Nazionale di Riforme per lo Sviluppo e l'Occupazione 2005-2008 (EPM)

Nel Programma Nazionale di Riforme per lo Sviluppo e l'Occupazione 2005-2008 (EPM)¹²³ si pone particolare enfasi sull'integrazione dell'uguaglianza di genere come politica orizzontale. L'obiettivo centrale dell'EPM è il rafforzamento dell'occupazione, dello sviluppo e della coesione sociale. Le priorità di base dell'EPM comprendono:

- *L'aumento della produttività*, affrontando i problemi strutturali per il funzionamento dei mercati, investendo nel capitale umano e promuovendo la Società dell'Informazione.
- *Il miglioramento dell'ambiente imprenditoriale*, il rafforzamento della concorrenza, l'apertura dei mercati, l'incremento dell'apertura/estroversione.
- *L'aumento dell'occupazione*, la riduzione della disoccupazione, così come il funzionamento più efficiente dei sistemi di istruzione e di formazione in una serie di azioni che limitano nello stesso tempo il rischio di esclusione sociale.

Il Programma Nazionale di Riforme pone l'enfasi sulla coesione regionale e sociale, promuovendo un modello di sviluppo che mira a uno sviluppo equilibrato attraverso la crescita economica delle zone svantaggiate e la lotta contro l'esclusione sociale. Tra le azioni promosse nel quadro del rafforzamento della coesione sociale sono incluse: *il rafforzamento dell'istituzione della famiglia* con una serie di azioni che mirano a) allo sostegno della famiglia greca, attraverso l'allargamento di infrastrutture e servizi di cura sociale, b) alla crescita immediata del reddito di famiglia e al rafforzamento dell'uguaglianza di genere, c) all'istruzione e alla formazione. A titolo indicativo, tra esse sono il rafforzamento, la moltiplicazione e la modernizzazione degli asili nido e delle scuole a tempo pieno, la creazione di un nuovo quadro istituzionale per il sostegno delle

¹²³ Ministero dell'Economia e della Finanza (2005). *Programma nazionale di riforme per lo sviluppo e l'occupazione 2005-2008*, testo a: <http://www.isotita.gr>

famiglie con molti figli e a basso reddito attraverso la nuova legge fiscale.

D'altronde, nel Programma Nazionale di Riforme si mette in risalto il duplice obiettivo delle politiche nazionali, che mirano sia al *rafforzamento della competitività* dell'economia greca che a quello della *coesione sociale*, avendo come obiettivo finale lo sviluppo economico e sociale. In questo quadro, il Ministero del Lavoro, in cooperazione con altri Ministeri, le parti sociali, il governo locale e altri enti competenti, ponendo come priorità di base la creazione di posti di lavoro più numerosi e migliori dal punto di vista qualitativo – che siano accessibili a tutti – e lo sviluppo di tutte le zone del paese, si concentra in particolare sul *rafforzamento dell'occupazione femminile e sulla promozione dell'accesso paritario delle donne al mercato del lavoro*. I provvedimenti speciali per l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con la promozione di un quadro di uguaglianza sostanziale (riduzione del divario nelle retribuzioni, sollevamento degli ostacoli nell'evoluzione professionale, garanzia di condizioni di qualità e di sicurezza nell'impiego) e di misure di conciliazione degli obblighi professionali e familiari, incoraggeranno le donne ad integrarsi e rimanere sul mercato del lavoro, contribuendo alla crescita del tasso totale di occupazione del paese.

Il Ministro del Lavoro in cooperazione con il Segretariato Generale per l'Uguaglianza pianifica e realizza politiche relative. La disoccupazione delle donne continua a rappresentare il doppio di quella maschile, mentre il livello della partecipazione femminile alla forza lavoro e all'occupazione continua tuttora ad essere bassa. I problemi dell'occupazione femminile sono affrontati con misure orizzontali e speciali, ma anche con cambiamenti a livello istituzionale, che come si aspetta faciliterà l'ingresso della maggior parte delle donne nel mercato del lavoro. Nel quadro di misure e politiche che rafforzano l'occupazione le donne vengono particolarmente favorite. Per esempio *la flessibilità nell'occupazione* fa crescere ulteriormente il consolidamento istituzionale dell'occupazione femminile sia a tempo pieno che parziale nel settore pubblico. D'altronde, tenendo conto delle raccomandazioni per *"attrarre più persone al mercato del lavoro"*, il Ministero del Lavoro, in cooperazione con il Segretariato Generale per l'Uguaglianza, provvede in particolare al decremento della disoccupazione e all'aumento dell'occupazione femminile attraverso misure e azioni speciali.

Specificatamente, si *rafforza la struttura esistente di complessi di sostegno* che facilitano la conciliazione della vita familiare con quella professionale. Si promuovono misure di espansione delle infrastrutture di cura e dei servizi adottando incentivi per la creazione e lo sviluppo di servizi di cura dei bambini da parte del settore privato (p.es. attraverso la creazione delle suddette strutture almeno in seno a grandi imprese). Il *quadro istituzionale di congedi parentali* è stato anche adattato per realizzare lo stesso obiettivo. In particolare, attraverso l'operazione di *strutture di Cura Sociale* (Asili Nido, Scuole Materne, Centri di Intrattenimento Creativo dei Bambini, Unità di Cura Sociale ecc.), si promuove l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in base alle particolarità e alla struttura della famiglia greca. Ciò avviene grazie al loro svincolamento dagli obblighi sociali cresciuti che esse si assumono (crescere i figli, cura di anziani), ma

anche attraverso la consapevolezza di poter ottenere un posto di lavoro e integrarsi nel mercato del lavoro sia in qualità di dipendenti che come lavoratrici autonome.

Un'azione innovativa di base che influenza l'occupazione delle donne è promossa anche nel settore dell'istruzione. La suddetta azione riguarda *la pianificazione e la realizzazione di programmi di istruzione in "scuole a tempo pieno"* sia nell'istruzione prescolastica che in quella elementare. Mira alla lotta contro la dispersione scolastica, nel quadro di obiettivi più ampi, dato che si pone l'accento sull'arricchimento dell'istruzione prescolastica ed elementare con azioni nuove che migliorino le prestazioni degli studenti e facciano crescere le proprie conoscenze e competenze. La suddetta azione ha un duplice risultato, perché da un lato funziona a livello preventivo per evitare il fallimento e la dispersione scolastica e dall'altro facilita i genitori (in particolare le madri), affinché esse possano lavorare oppure migliorare le proprie qualifiche professionali. Il modello d'istruzione applicato dalla Scuola a Tempo Pieno è basato su un intervento integrato che utilizza metodi di insegnamento personalizzati, facendo uso delle nuove tecnologie, ed estende l'insegnamento del mattino fino alle prime ore pomeridiane, per soddisfare sia i bisogni di apprendimento degli allievi/delle allieve, ma anche le esigenze lavorative e sociali dei genitori.

Inoltre si attuano *programmi speciali per le donne disoccupate* che mirano all'integrazione più efficiente delle donne nel mercato del lavoro. A tale proposito è importante il miglioramento continuo del funzionamento dei Servizi Pubblici per l'Occupazione.

5. Dialogo Sociale

Per la promozione ma anche per l'applicazione delle politiche sull'uguaglianza di genere al lavoro, alla protezione sociale e allo sviluppo, si ritiene che sia necessario il dialogo sociale dello Stato con le parti sociali e i sindacati. Il dialogo sociale viene riconfermato con la sottoscrizione del Protocollo d'Intesa tra il Segretariato Generale per l'Uguaglianza e le parti sociali importanti che mirano alla lotta contro il deficit di parità nei rapporti di lavoro, attraverso l'arricchimento dell'agenda dei negoziati collettivi e la conclusione di contratti collettivi di lavoro che siano piuttosto orientati a misure sostanziali per la promozione dell'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro e la qualità del lavoro.

In particolare, *il Protocollo d'Intesa del Segretariato Generale per l'Uguaglianza e della Rete Greca per la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)*¹⁴ che è stato sottoscritto il 22 febbraio 2006, mira all'informazione, alla sensibilizzazione e alla mobilitazione delle imprese per mettere in risalto e diffondere le politiche di pari opportunità tra donne e uomini, così come buone pratiche,

¹⁴ Segretariato Generale per l'Uguaglianza e Rete Greca per La Responsabilità Sociale d'Impresa (2006), *Protocollo d'Intesa del Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni, della Pubblica Funzione e del Decentramento e della Rete Greca per la Responsabilità Sociale d'Impresa*, testo a: <http://www.isgtila.gr>

azioni e misure relative che vengono adattate e applicate da imprese – membri della Rete RSI.

Il quadro d'azione comune comprende: a) la diffusione di strategie e azioni, che mirano all'uguaglianza tra donne e uomini nelle imprese – membri della Rete RSI, b) la proiezione di buone pratiche di promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, che sono applicate nelle imprese – membri della Rete, c) il rafforzamento delle politiche che sono a favore dell'occupazione delle donne in imprese con tassi ridotti di personale femminile, a tutti i livelli della gerarchia, così come anche nei settori relativi alla ricerca, allo sviluppo e all'innovazione, di presentazione, in base al genere, dei dati contenuti nel resoconto sociale delle imprese, ed e) l'incoraggiamento del riferimento alle politiche per le pari opportunità in studi, ricerche, relazioni, resoconti sociali, codici deontologici e altri documenti delle imprese.

Più precisamente, la Rete RSI, attraverso azioni per la sensibilizzazione delle sue imprese membri alla promozione di politiche o pratiche per la parità tra uomini e donne nel luogo di lavoro, si concentra sui fatti seguenti:

- * sulla formazione professionale continua delle lavoratrici mirando allo sviluppo di competenze,
- * sull'elaborazione e sulla promozione di politiche di armonizzazione degli obblighi professionali e familiari,
- * sulla facilitazione dell'evoluzione professionale delle donne,
- * sull'accesso in posti di responsabilità,
- * sul trattamento favorevole di permessi di interruzione della carriera (periodi di aspettativa) (career breaks) e sull'organizzazione di programmi di reintegrazione nell'impresa dopo una lunga assenza,
- * sull'incoraggiamento dell'uso del congedo parentale per maternità o per paternità, e
- * sulla prevenzione delle molestie sessuali al lavoro.

D'altronde, secondo il Protocollo d'Intesa, il Segretariato Generale per l'Uguaglianza (SSU) premia ogni anno le imprese membri della Rete RSI che applicano politiche o pratiche a favore della parità. Inoltre, il SSU ha istituito, in collaborazione con la Rete RSI, il Premio per l'Uguaglianza conferito a imprese che si distinguono per le loro azioni positive nel settore della parità tra donne e uomini.

Per tutta la durata del Protocollo le parti collaboreranno per l'elaborazione di nuovi campi di sviluppo di azioni da parte delle imprese membri della Rete RSI, come p.es. a titolo indicativo: a) la lotta contro lo stress lavorativo se colpisce le donne considerevolmente, b) lo sviluppo di Programmi e di azioni per limitare diversi fenomeni sociali che colpiscono soprattutto le donne, c) la promozione di azioni innovative per la parità di genere nel quadro del Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013, e d) la diffusione di strumenti che permettono l'autovalutazione rispetto ai risultati delle politiche di uguaglianza applicate dalle imprese, anche nel contesto della gestione della diversità.

Di particolare importanza è anche il *Protocollo d'Intesa tra il Segretariato Generale per l'Uguaglianza e l'Associazione delle Industrie Greche (SEV), la Confederazione Generale di Professionisti, Artigiani e Commercianti della Grecia (GSEVEE), la Confederazione Nazionale del Commercio Greco (ESEE), la Camera di Commercio e dell'Industria di Atene (EVEA) e la Rete Greca per la Responsabilità Sociale d'Impresa (Rete RSI) sulla promozione delle pari opportunità per uomini e donne nelle imprese*,¹²⁶ che è stato sottoscritto il 2 giugno 2006. Secondo il Protocollo d'Intesa si riconosce che:

1. Il lavoro delle donne costituisce un fattore di coesione sociale e di sviluppo economico. Le donne rappresentano una fonte di capacità necessaria per la società moderna. Le pari opportunità e l'equo trattamento in tutte le fasi della vita professionale è un investimento sociale, che contribuisce sia all'autonomia delle persone e al rafforzamento della loro dignità, che allo sviluppo dell'economia. Perciò, d'altronde, il rafforzamento economico delle donne e l'armonizzazione della vita professionale e familiare-privata sono stati posti come assi fondamentali prioritari della Tabella di Marcia dell'Ue per l'Uguaglianza di Genere 2006-2010.
2. A livello europeo, la Strategia Rivista di Lisbona crea nuove condizioni e dati per la competitività delle economie dei paesi dell'Ue, che correla direttamente alla loro capacità di valorizzare pienamente tutto il proprio potenziale produttivo. Dato che le donne rappresentano in Grecia il 52% della popolazione, l'integrazione e la permanenza delle donne sul mercato del lavoro e all'attività professionale costituisce un presupposto per la valorizzazione delle risorse umane del paese. Questa posizione è stata sottolineata anche in occasione al Vertice estivo in marzo 2006, in cui è stato adottato il Patto europeo per la parità di genere e si è assunto l'impegno ad applicare politiche di rafforzamento dell'occupazione femminile, al fine di sostenere lo sviluppo economico, il benessere e la competitività dell'Unione.
3. Nel quadro del dialogo interprofessionale a livello europeo, le parti sociali europee si sono impegnate, in occasione al Vertice Estivo nel marzo 2005, ad un "Quadro di Azioni per la promozione dell'Uguaglianza di Genere", la cui applicazione e la cui valutazione dell'impatto si prevede per il 2008. Il suddetto programma si rivolge alle organizzazioni rispettive di ogni stato membro dell'Unione, che sono chiamate a diventare attive, promuovendo il suddetto quadro d'azione e contribuendo alla pianificazione e alla diffusione di pratiche e azioni opportune a livello nazionale, settoriale, locale e operativo.
4. La responsabilità della partecipazione egualitaria di uomini e donne al lavoro e alla parità nella vita professionale spetta congiuntamente allo Stato, ai responsabili della produzione e alla società civile.

¹²⁶ Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2006), *Protocollo di Intesa tra il Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni, della Pubblica Funzione e del Decentramento e le Associazioni: Associazione degli Industriali Greci (SEV), Confederazione Generale di Professionisti e Artigiani Greci (GSEVEE), Confederazione Nazionale del Commercio Greco (ESEE) e della Camera di Commercio e dell'Industria di Atene (EVEA) e della Rete Greca per La Responsabilità Sociale d'Impresa, per la promozione di pari opportunità per uomini e donne nelle imprese*, testo a: <http://www.isotila.gr>

I firmatari del Protocollo constatano di stare di fronte ad importanti sviluppi e sfide a livello politico, sociale, economico e professionale, che incidono sulla posizione delle donne nell'economia e nel lavoro e necessitano di una radicale revisione della percezione più ampia sul ruolo della donna.

Inoltre prendono in considerazione quanto segue:

1. In base al Programma Nazionale di Riforme 2005-2008 del paese, nel quadro del quale la Grecia si è impegnata di aumentare il tasso di occupazione femminile al 51%, lo Stato, gli enti sociali e il mondo imprenditoriale sono chiamati a definire assieme singoli obiettivi da realizzare entro il 2010, che assicureranno il futuro di sviluppo del paese e contribuiranno al mantenimento della coesione sociale. L'aumento dell'occupazione femminile, che in Grecia tocca appena il 46,2, ponendosi al di sotto della media comunitaria che invece ammonta al 55,6%, e dell'obiettivo strategico di Lisbona del 60%, va evidenziata come priorità nazionale. In questo quadro, d'altronde, si pone anche la pianificazione strategica del nuovo periodo di programmazione (Quadro di Riferimento Strategico Nazionale 2007-2013).
2. Grazie alla partecipazione delle donne alla popolazione economicamente attiva del paese la sostenibilità dei sistemi di assicurazione migliora e il problema della riduzione della forza lavoro disponibile che si osserva in Grecia a causa dell'invecchiamento della popolazione si affronta assai efficacemente. Nello stesso tempo, l'aumento dell'occupazione femminile contribuisce all'incremento del reddito familiare, il che fa diminuire i problemi economici che influiscono negativamente sulla decisione di ottenere uno o più figli.
3. La promozione di politiche per la parità di opportunità per uomini e donne nelle imprese ma anche nel settore pubblico porta al rafforzamento della competitività del paese, dato che fa incrementare le possibilità della messa in risalto e della valorizzazione di giovani lavoratori con talento, capaci di contribuire in larga misura all'impegno comune di espansione della conoscenza, di promozione dell'innovazione, gestione della diversità, consolidamento della qualità in tutte le fasi del processo produttivo.
4. Gli obblighi familiari, la maternità e la paternità, non sono soltanto una necessità sociale ma costituiscono nel contempo una ricchezza personale e collettiva, che, a condizione che venga combinata con il lavoro in modo armonico, può creare valore aggiunto per l'impresa.
5. L'adozione di politiche e di pratiche che mirano alle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici ha i vantaggi seguenti:
 - a. Si attira la migliore forza lavoro, indipendentemente dal genere, che porta conoscenza e innovazione all'impresa, valorizzando competenze, come p.es. la cooperazione, l'intelligenza emotionale, la capacità analitica, la valutazione di più variabili ecc.
 - b. Aumenta la soddisfazione personale delle donne dal proprio lavoro e, di conseguenza, viene meno lo stress professionale e aumenta la produttività.

- c. Migliora la qualità di vita di tutti e due generi attraverso i provvedimenti che contribuiscono all'armonizzazione della vita professionale e familiare.
 - d. All'impresa sono offerte nuove opportunità con la presenza di donne in posizioni dirigenziali di guida, dato che, come si è già constatato, vi è una forte correlazione tra la buona amministrazione delle imprese e la coesistenza dei due generi in posizioni di responsabilità.
 - e. Inoltre si riesce ad avere un pubblico consumatore più ampio, quando si offre lavoro ugualmente a donne e uomini, dato che le donne rappresentano la maggior parte del pubblico acquirente e in questo modo incrementano il loro reddito da consumare.
6. Le pari opportunità nell'ambiente professionale presuppongono il trattamento paritario di donne e uomini in questioni di gestione del reclutamento, della formazione e dell'evoluzione professionale, di occupazione di posti di responsabilità e retribuzioni. Perché tuttavia le cause delle discriminazioni sono complesse e interconnesse, la loro eliminazione dipende dal rovesciamento di un gran numero di stereotipi che continuano ad esistere nella società e nelle imprese, in particolare per quanto riguarda il ruolo delle donne al lavoro e nel mestiere. Il successo delle iniziative promosse ogni volta presuppone che si tenga conto della dimensione di genere (gender mainstreaming), e che speciali azioni positive vengano disegnate sia dallo Stato che dalle imprese.
 7. Misure particolari vanno prese per le piccole e medie imprese, che affrontano sempre più grandi difficoltà a promuovere politiche per le pari opportunità e ad assorbire il costo dell'assenza dal lavoro per motivi di maternità e di congedo parentale. Perciò queste imprese vanno sostenute per essere in grado di affrontare i suddetti problemi.
 8. Nel "Quadro di Azioni per la Parità di Genere" delle parti sociali europee sono state individuate quattro priorità interconnesse di pari importanza, in cui viene espressa la volontà comune di entrambe le parti sociali di procedere alle seguenti azioni: la valutazione dei ruoli tradizionali di entrambi i generi, la promozione delle donne nei processi decisionali, il sostegno dell'equilibrio tra il lavoro e la vita privata e colmare il divario delle retribuzioni in base al genere.
 9. Gli sviluppi riguardanti il quadro legislativo sulla parità di genere sia a livello europeo che a quello nazionale hanno creato nuovi dati e impegni sul mercato del lavoro.
 10. Per tutti i motivi summenzionati, le pari opportunità al lavoro sono una scommessa di importanza strategica per ogni impresa, indipendentemente dalle sue dimensioni.
 11. Per eliminare le disuguaglianze continue sul mercato del lavoro nel nostro paese è necessaria la volontà politica di tutte le parti coinvolte, dello Stato, degli enti sociali e delle imprese, affinché esse promuovino politiche, incluse, dove si riterrà necessario, azioni positive a favore delle pari opportunità per uomini e donne nel lavoro.

Le parti si assumono l'impegno comune di procedere ad una serie di azioni coordinate che permetteranno loro di registrare, rendersi consapevoli e infine affrontare le disparità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso all'occupazione, così come in alcune professioni, nella formazione professionale, nell'evoluzione, nei livelli di retribuzione e in genere nelle condizioni di lavoro. In particolare:

- a) Le associazioni dei datori di lavoro (Associazione degli Industriali Greci [ISEV], Confederazione Generale di Professionisti e Artigiani Greci [GSEVEE] & Confederazione Nazionale del Commercio Greco [ESEE] incaricheranno i loro centri di ricerca di svolgere ricerca e di studiare congiuntamente uno studio relativo alle discriminazioni registrate nel trattamento di uomini e donne quanto all'accesso all'occupazione e ai termini di lavoro, così come ai motivi di tali disparità, ponendo l'enfasi anche sulle singole caratteristiche qualitative. Le conclusioni di questo studio aiuteranno le organizzazioni a procedere alle raccomandazioni - proposte necessarie ai propri membri.
- b) Le organizzazioni dei datori di lavoro, la Camera di Commercio e dell'Industria di Atene [EVEA] e la "Rete RSI" promuoveranno azioni per il rafforzamento e la promozione dell'imprenditorialità femminile.
- c) Le organizzazioni dei datori di lavoro, la Camera di Commercio e dell'Industria di Atene [EVEA] e la "Rete RSI" intraprenderanno iniziative di informazione e di sensibilizzazione dei propri membri sull'attuale quadro legislativo e sugli sviluppi nel settore dell'uguaglianza tra uomini e donne, così come sulle buone pratiche applicate dalle imprese, sia a livello nazionale che a livello europeo ed internazionale.
- d) Nello stesso tempo, in uno sforzo di sensibilizzazione più ampia del problema, le organizzazioni dei datori di lavoro, la Camera di Commercio e dell'Industria di Atene [EVEA] e la "Rete RSI" incoraggeranno i propri membri a seguire e pubblicare regolarmente dati sulla distribuzione di uomini e donne sui diversi livelli gerarchici di organizzazione delle imprese.
- e) Le organizzazioni dei datori di lavoro, la Camera di Commercio e dell'Industria di Atene [EVEA] e la "Rete RSI" intraprenderanno azioni di sensibilizzazione dei propri membri, al fine di incrementare la partecipazione delle donne a posizioni di responsabilità, così come agli organi decisionali delle imprese e delle organizzazioni.
- f) Le organizzazioni dei datori del lavoro, confermando l'importanza politica particolare dell'iniziativa delle parti sociali di creare il LAEK (Fondo per l'Occupazione e la Formazione Professionale), collaboreranno con la Confederazione Generale dei Lavoratori Greci per valorizzare le sue risorse, al fine di vincolarne parte del preventivo per il sostegno di azioni di rafforzamento dell'occupazione femminile. Il suddetto sostegno verrà garantito con misure di ricupero durante i periodi di congedo di maternità e provvedimenti di conciliazione fra vita familiare e lavorativa, in particolare per le imprese piccole e troppo piccole.

g) Le organizzazioni dei datori di lavoro si assumono il compito di esaminare l'applicazione di nuove forme di organizzazione del lavoro in piccole e medie imprese, mirando da un lato all'armonizzazione della vita familiare e lavorativa e dall'altro al rafforzamento dell'occupabilità e dell'adattabilità delle donne attraverso la loro più facile partecipazione a programmi di apprendimento a vita. Perciò prenderanno in considerazione buone pratiche di uso flessibile dei diversi congedi esistenti, di attuazione di programmi di telelavoro, di applicazione opzionale di occupazione a tempo parziale ecc. Perché queste politiche abbiano successo, devono essere pianificate in base ai bisogni organizzativi delle imprese e dei loro lavoratori.

Lo Stato si assume:

- a) il finanziamento delle ricerche-degli studi riferiti nel paragrafo D.2.a del presente.
- b) la sovvenzione, con fondi europei e nazionali, di imprese di tutte le dimensioni in tutto il paese, al fine di coprire le spese sostenute da strutture di cura di bambini, istruire e formare donne lavoratrici, prepararsi per la certificazione di qualità nelle politiche delle pari opportunità, qualora esse siano interessate, far uso di forme di organizzazione flessibili di lavoro, amichevoli a uomini e donne, su base opzionale. Si darà priorità alle piccole e medie imprese.
- c) di rafforzare ed appoggiare l'attuazione di Progetti, che fanno parte del Quadro Comunitario di Sostegno e sono realizzati da imprese o le loro organizzazioni sindacaliste, qualora il loro contenuto sia relativo al raggiungimento degli obiettivi di questo accordo.
- d) di esaminare la possibilità di offrire incentivi economici ed altri (p. es. agevolazioni fiscali, riduzione dei contributi assicurativi) ad imprese del settore pubblico e privato, affinché esse promuovino con azioni determinate l'uguaglianza di genere nel lavoro, favorendo p. es. il reclutamento equilibrato di uomini e donne in posti di lavoro vacanti o nuovi, la promozione della presenza femminile nelle posizioni di responsabilità, il riorientamento di carriera delle donne, la partecipazione paritaria delle donne in programmi di formazione professionale, l'adozione di piani di organizzazione del tempo innovativi nell'impresa, affinché sia più facile per uomini e donne far fronte ai propri obblighi familiari ecc., dopo la certificazione dell'applicazione di relativi piani.
- e) di conferire ogni anno il premio per l'Uguaglianza di Genere ad imprese che promuovono le pari opportunità nel luogo di lavoro, attraverso politiche di organizzazione e di amministrazione della forza lavoro, secondo quanto è stato summenzionato.

Le parti riconoscono che sforzi come questi avranno i risultati attesi se avranno il sostegno dell'insieme della società. Al fine di rimuovere le disuguaglianze e migliorare la partecipazione delle donne all'economia, le parti si impegneranno al massimo, affinché messaggi simili siano rivolti e diffusi a tutti i cittadini.

6. Provvedimenti legislativi

I provvedimenti legislativi in materia di congedi *per motivi familiari e parentali* sono di fondamentale importanza per la conciliazione degli obblighi familiari e professionali e per offrire un vero e proprio sostegno all'occupazione femminile.

In particolare, nel caso di *malattia dei membri familiari a carico o non autosufficienti*, i lavoratori/le lavoratrici hanno diritto a un congedo non retribuito di una durata massima di 6 giornate lavorative per anno compiuto. Il congedo può essere preso in una volta oppure parzialmente e aumenta di 8 giorni, se il beneficiario/la beneficiaria ha due figli a carico, e di 12 giorni se ha tre o più figli.¹³⁴ Familiari a carico o non autosufficienti sono ritenuti i figli naturali o adottati fino all'età di 16 anni, così come qualsiasi membro della famiglia che soffre di una malattia grave o di una disabilità e non può servire se stesso.¹³⁵ D'altronde, nel settore pubblico, è permesso concedere un congedo non retribuito di una durata fatale di due (2) anni, per seri motivi privati.¹³⁶

Inoltre, il lavoratore/la lavoratrice ha diritto a un congedo di tipo scolastico. Quando ha figli fino ai 16 anni di età che frequentano le scuole medie o elementari, può assentarsi per alcune ore o un'intera giornata dal suo lavoro per visitare la scuola dei figli. Il suddetto congedo è retribuito e non può superare le 4 giornate lavorative all'anno.¹³⁷ Se tutti e due genitori lavorino, il congedo è concesso a uno dei due e si decide di comune accordo ogni volta chi dei due farà uso del congedo e per quanto tempo, che in totale non può superare per tutti e due i genitori le 4 giornate lavorative all'anno.¹³⁸ Si prevedono le stesse modalità di concessione del congedo parentale anche nel settore pubblico.¹⁴¹

Quanto al congedo parentale per educazione e cura dei figli, tale permesso è concesso a ogni lavoratore/lavoratrice fino a quando il figlio non ha compiuto 3,5 anni di età e la sua durata può arrivare fino a 3,5 mesi per ogni genitore. Tale congedo inizia dopo la scadenza del congedo di maternità, non è retribuito ed è concesso in base all'ordine di priorità dei dipendenti dell'impresa per ogni anno compiuto. I presupposti per prendere un congedo parentale per educazione dei figli sono i seguenti: a. l'interessato deve aver compiuto un anno di lavoro presso lo stesso datore di lavoro e b. l'altro genitore deve lavorare fuori di casa. Se entrambi i genitori soddisfano i presupposti di un permesso per educazione e cura dei figli, decidono di comune accordo chi dei due farà uso per primo del suddetto diritto e per quanto tempo. Il

¹³⁴ Articolo 7 della Legge 1483/1984 (G.U. A' 153/8.10.84), testo a: <http://www.sl.gr> e articolo 11 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2000-2001/23.5.2000, testo a: <http://www.gsse.gr>

¹³⁵ Articolo 2 della Legge 1483/1984, *id.* come sopra.

¹³⁶ Articolo 51 (2) della Legge 3528/2007 (Nuovo Codice per gli Impiegati Pubblici) (G.U. A' 26/9.2.2007), testo a: <http://www.ef.gr>

¹³⁷ Articolo 9 (1) della Legge 1483/1984, *id.* come sopra.

¹³⁸ Articolo 9 (2) della Legge 1483/1984, *id.* come sopra.

¹⁴¹ Articolo 53 (a) della Legge 3528/2007, *id.* come sopra ed Enciclica col tema "Chiarimenti sulla concessione di congedi agli impiegati pubblici in base al Nuovo Codice per gli Impiegati" (14.5.2007), testo a: http://www.ypes.gr/types_p0/

diritto al congedo parentale è diverso per ogni figlio e vale anche per i figli adottati. Nel caso di separazione, di divorzio, di vedovanza o di nascita di un figlio fuori dal matrimonio, il genitore che ha la tutela del figlio ha diritto a un congedo parentale fino ad una durata massima di 6 mesi. Il congedo conta come tempo di lavoro ed è retribuito come tale, non deve causare difficoltà nel lavoro e nei rapporti di lavoro. Dopo la scadenza del congedo parentale per educazione e cura dei figli, il lavoratore/la lavoratrice ha diritto a ritornare al proprio lavoro, allo stesso posto od a un posto simile, che non può in alcun caso essere inferiore a quello che possiede prima di prendere il suddetto permesso.¹⁴²

Nelle famiglie con un solo genitore, nel caso di vedovi-e e genitori non sposati che hanno la tutela del figlio, è concesso un congedo parentale per educazione con 6 giornate lavorative all'anno retribuite a parte la compensazione a cui ha diritto in base ad altre disposizioni. Un genitore con 3 o più figli ha diritto ad un congedo di 8 giornate lavorative. Tale permesso è concesso per necessità di cura ed assistenza incrementate dei figli di età massima di 12 anni compiuti, inoltre può essere fruito in un'unica soluzione o frazionatamente previo accordo con il datore di lavoro in base alle esigenze del genitore e non deve coincidere con l'inizio o la fine del congedo ordinario annuo.¹⁴³

Per gli impiegati del Settore Pubblico oppure delle Persone Giuridiche di Diritto Pubblico la durata del congedo parentale ammonta a 2 anni ed è concesso per l'educazione di un figlio di età massima di 6 anni. Tre mesi di tale congedo sono retribuiti regolarmente nel caso di nascita del terzo figlio (o superiore al terzo). Nel caso di separazione, divorzio, vedovanza o nascita di un figlio senza che i genitori siano sposati, il genitore che ha la tutela del figlio ha diritto a un congedo parentale.¹⁴⁴

Il congedo di maternità a cui hanno diritto le dipendenti del settore privato ha una durata complessiva di 17 settimane ed è pagato. Le 8 settimane sono concesse obbligatoriamente prima della data approssimativa del parto, e le 9 settimane rimanenti dopo il parto. Nel caso in cui la donna partorisce prima della data approssimativa, il resto del congedo è fruito dopo il parto, affinché vengano compiute 17 settimane complessive.¹⁴⁵ Nel settore pubblico si fruisce un congedo retribuito al 100% di 8 settimane prima del parto e di 12 settimane dopo il parto. Nel caso in cui si ottiene più di 3 figli, il congedo dopo il parto aumenta ogni volta di 2 mesi. Qualora il parto si svolga dopo la data approssimativa prevista, la durata del congedo dopo il parto non diminuisce mentre se il parto abbia luogo prima della data prevista, il resto del congedo viene

¹⁴² Articolo 5 della Legge 1483/1964, *id.* come sopra, articolo 25 della Legge 2639/1998 (G.U. 205 A' /2.9.1998), testo a: <http://www.ef.gr>, articolo 8 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 1993/9.6.1993, testo a: <http://www.gsae.gr> ed articolo 6 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2002 - 2003/29.4.2002, testo a: <http://www.gsae.gr>

¹⁴³ Articolo 7 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2002 - 2003/29.4.2002, *id.* come sopra.

¹⁴⁴ Articolo 53 (1, 5) della Legge 3528/2007, *id.* come sopra.

¹⁴⁵ Articolo 7 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2000 - 2001/23.5.2000, *id.* come sopra ed articolo 7 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 1993/9.6.1993, *id.* come sopra.

frutto dopo il parto senza che sia ridotta la durata del congedo da fruire dopo il parto.¹⁴⁶

Inoltre le lavoratrici hanno il diritto per 30 giorni dopo il parto di arrivare al lavoro un'ora più tardi oppure partire un'ora prima ogni giorno (congedo lavorativo per allattamento e cura dei figli). È considerata data di partenza la fine del congedo postpartum, cioè 9 settimane dopo il parto. In alternativa, previo accordo con il datore del lavoro, l'orario di lavoro giornaliero delle madri può essere ridotto di due ore al giorno durante i primi 12 mesi e di un'ora per altri 6 mesi. Il padre ha ugualmente diritto a un congedo per cura dei figli qualora la madre non ne faccia uso, a tale scopo deve presentare al suo datore di lavoro un'attestato relativo da parte del datore del lavoro della madre del figlio.¹⁴⁷ In alternativa, il lavoratore/la lavoratrice ha diritto di chiedere su domanda tale congedo in forma di astensione lavorativa continua della stessa durata, durante lo stesso periodo di tempo in cui ha diritto a un orario ridotto per motivi di cura del figlio. La concessione alternativa di astensione presuppone il previo accordo del datore del lavoro ed è fruita in un'unica soluzione o frazionatamente.¹⁴⁸

Rispettivamente, nel settore pubblico, il tempo lavorativo del genitore lavoratore dipendente è ridotto di 2 ore ogni giorno, qualora i suoi figli abbiano fino a 2 anni e di un'ora quando i figli hanno da 2 a 4 anni. Il genitore lavoratore dipendente ha diritto a 9 mesi di congedo retribuito per l'educazione del figlio, se non fa uso dell'orario ridotto. L'orario ridotto di 1 ora si protrae per 6 mesi nel caso di genitore non sposato o divorziato o con disabilità del 67%+, e rispettivamente si protrae per 1 mese il congedo di 9 mesi. Nel caso di nascita di un 4° figlio, l'orario lavorativo ridotto si prolunga per altri 2 anni.

Se entrambi i genitori sono impiegati pubblici, decideranno di comune accordo chi dei due farà uso del congedo per educazione, a meno che determinino congiuntamente quali periodi di tempo saranno fruiti da chi, ma sempre in successione ed entro i limiti di tempo prefissati. Se uno dei coniugi lavora nel settore privato, se ha diritto ad agevolazioni assolutamente o in parte identiche, l'impiegato/a può fruire le agevolazioni nella misura in cui il/la coniuge non farà uso dei propri diritti oppure per la parte delle agevolazioni prevista per il settore pubblico ma non per il settore privato. Se la coniuge dell'impiegato non lavora o non esercita alcuna professione, il coniuge non ha diritto a fruire le agevolazioni, a meno che per malattia o danno grave la coniuge sia ritenuta incapace di far fronte alle esigenze di educazione del figlio. Quando un genitore ottiene il congedo parentale, l'altro non ha diritto a usufruire delle agevolazioni durante lo stesso periodo di tempo. Nel caso di separazione, divorzio, vedovanza oppure nascita di un figlio fuori dal matrimonio, le agevolazioni spettano al genitore che esercita la tutela.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Articolo 52 (1, 2) della Legge 3528/2007, *id. come sopra*.

¹⁴⁷ Articolo 6 (1, 2) del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2002 – 2003/29.4.2002, *id. come sopra* ed articolo 8 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2004 – 2005/28.5.2004, testo a <http://www.gsee.gr>.

¹⁴⁸ Articolo 9 del Contratto Collettivo di Lavoro Generale Nazionale 2004 – 2005/28.5.2004, *id. come sopra*.

¹⁴⁹ Articolo 53 (2, 3, 4, 5) della Legge 3528/2007, *id. come sopra*.

PARTE B

INDAGINE EMPIRICA E CONCLUSIONI

70

I. APPROCCIO METODOLOGICO

1. Oggetto e obiettivo dell'indagine

Oggetto dell'indagine è la valutazione delle attuali iniziative di sviluppo che sostengono la partecipazione delle donne al lavoro a livello locale e in particolare di coloro che esercitano un'attività imprenditoriale e una libera professione. Le iniziative di sviluppo indagate mirano al sostegno delle donne imprenditrici e libere professioniste: a) per raggiungere un equilibrio tra famiglia/vita privata e lavoro, e b) per avviare una nuova impresa attraverso l'imprenditorialità oppure il lavoro autonomo.

L'obiettivo dell'indagine è, attraverso il resoconto realizzato dalle donne del campione, di mettere in risalto le questioni riguardanti il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile, l'incoraggiamento della libera professione, la registrazione delle difficoltà affrontate dalle donne nel lavoro con enfasi sull'equilibrio tra vita familiare e professionale. Inoltre, l'indagine mira ad avanzare proposte sullo sviluppo e sull'attuazione di un quadro di politica sociale a livello locale che renderà più attivo il potenziale locale (umano e materiale) e rafforzerà la partecipazione femminile all'occupazione e alle strutture decisionali economiche e politiche.

Si ritiene opportuno svolgere la suddetta indagine dato che le politiche (europee e nazionali) pongono come priorità assoluta lo sviluppo locale e il rafforzamento del mercato locale. Il rafforzamento della dimensione locale non può essere realizzato senza la partecipazione attiva delle donne all'occupazione a livello locale e regionale. Inoltre, mentre sono state condotte indagini sull'imprenditorialità e sull'impiego autonomo, la presenza e il contributo delle donne non sono stati esaminati a sufficienza. D'altronde, la promozione dell'attività imprenditoriale costituisce un obiettivo centrale per raggiungere una vera e propria politica di crescita. Quindi, lo svolgimento di indagini per colmare le lacune di ricerca in questo settore e le scoperte delle suddette indagini possono contribuire all'elaborazione di proposte sullo sviluppo di politiche di occupazione, ma anche di politiche per la promozione delle pari opportunità.

2. Metodo di ricerca e raccolta dati

Per svolgere l'indagine, abbiamo ricercato la questione in esame innanzitutto nella bibliografia internazionale e greca, per un approccio teorico del tema e la formulazione di ipotesi di ricerca. L'indagine è stata condotta su un campione di 123 donne imprenditrici o libere professioniste provenienti da sedici (16) province del nostro paese. Per raccogliere le informazioni primarie è stato

elaborato un questionario ben strutturato di ventiquattro (24) domande e di una durata di 10 a 20 minuti. Come unità campione è stata usata un'impresa femminile e le persone scelte del campione sono esclusivamente donne imprenditrici/libere professioniste, così come "proprietarie" dell'impresa.

Per la scelta del campione abbiamo applicato il principio di randomizzazione. Il campione è composto da donne imprenditrici e libere professioniste attive nel settore secondario e terziario. Per analizzare meglio l'intensità dell'imprenditorialità femminile sono state scelte diverse aree da tutta la Grecia (dalla Provincia di Evros fino a Creta e dalle Isole Ionie fino al Dodocaneso). Il numero dei questionari raccolti da Attica era superiore a quello di altre zone (45,5%), dato che secondo il Servizio Nazionale Greco di Statistica (ESYE) (censimento del 2001) nella Provincia di Attica è attivo il 31% delle donne imprenditrici e lavoratrici autonome.

In base a quanto sopra, il tasso di accettazione è ammontato al 66,7% delle donne intervistate, cioè 190 questionari sono stati distribuiti fino alla raccolta di 123 questionari pienamente e correttamente compilati. La fase di compilazione è stata seguita dal controllo statistico sistematico dei questionari e dalla codifica delle risposte date a ogni domanda, per rendere possibile l'analisi statistica dei dati. È stato condotto quindi un controllo di completezza e di correttezza.

L'indagine è stata avviata in maggio del 2007 ed è stata completata in settembre del 2007.

Infine, per l'analisi dei risultati dell'indagine sono stati utilizzati metodi di statistica descrittiva, inferenziale o induttiva, quali:

1) Tabellazioni di frequenze e percentuali per ogni omogrado nel campione.

2) Diagrammi a colonne composite e circolari di frequenze per tutte le variabili.

3) Controllo di indipendenza (χ^2).

4) L'elaborazione statistica è stata effettuata utilizzando il programma statistico SPSS 13.

Infine, è importante menzionare che, nonostante i risultati dell'indagine in questione siano particolarmente utili per dimostrare tendenze concrete nello sviluppo di un'attività professionale/iniziativa locali relative all'imprenditorialità femminile e alla libera professione, non è possibile, visto il numero limitato delle persone del campione e la sua distribuzione geografica ristretta, trasformare i risultati concreti dell'indagine in conclusioni generalizzate.

3. Il questionario

Prima dell'applicazione del questionario, si è svolta un'indagine pilota (con 20 donne imprenditrici/libere professioniste), per ricercare e individuare possibili debolezze e lacune dello strumento di ricerca. Le imprecisioni constatate nel questionario iniziale sono state rettifiche e il questionario ha assunto di seguito la sua forma definitiva.

I questionari sono stati compilati in luglio e in agosto del 2007 e sono stati coperti tutti i giorni set-

timanali e quasi tutte le ore della giornata, i 70 questionari del campione complessivo sono stati compilati in contatto diretto tra i ricercatori/le ricercatrici e il campione, mentre il resto è stato inviato via postale a causa della distribuzione geografica del campione in diverse zone della Grecia.

Le domande del questionario sono chiuse κλειστές (risposte sì o no, scelta multipla a cinque grad). Il questionario comprendeva dal punto di vista strutturale le seguenti quattro categorie:

1. Caratteristiche sociodemografiche del campione.
2. Obblighi familiari delle donne e difficoltà a livello professionale, sovvenzioni e agevolazioni statali, così come questioni di conciliazione della vita familiare e professionale.
3. Valutazione delle motivazioni e dei provvedimenti da prendere per l'organizzazione e la gestione dell'impresa.
4. Valutazione delle iniziative di sviluppo realizzate a livello locale.

Più precisamente, nella prima unità si presenta il genere, l'età, lo stato familiare, il livello di istruzione, la professione, il settore e l'orario di lavoro degli intervistati.

Nella seconda unità si esamina quanto segue: a) se gli obblighi familiari rendono difficile la propria evoluzione professionale, b) il grado di soddisfazione della donna imprenditrice/libera professionista con il modo in cui combina la propria vita professionale con quella familiare/privata, e c) la sufficienza di agevolazioni/sovvenzioni per la conciliazione del lavoro e della famiglia.

La terza unità tratta delle motivazioni che portano le donne intervistate a creare la propria impresa oppure a lavorare in qualità di libere professioniste, le difficoltà che affrontano, il proprio parere sul corso della propria impresa o ufficio privato, così come i provvedimenti che ritengono opportuni per incoraggiare le donne ad aprire la propria impresa oppure a lavorare come libere professioniste nella zona.

Nell'ultima unità sono comprese domande sulle iniziative di sviluppo realizzate nella municipalità/nel comune a cui appartiene l'intervistata, come i programmi: "Aiuto a casa", strutture di custodia, centri di consulenza per il sostegno di famiglie, donne e adolescenti, Centri di Tutela Aperta degli Anziani (CAPI), campeggi estivi, servizi di consulenza ecc., ma anche altri che, nonostante siano sviluppati in Europa (p.es. servizi di stiratura, riparazione automobili, banche del tempo, servizi di portineria ("concierge services") ecc.) non sono forniti ai cittadini in Grecia. Inoltre si pongono domande sui temi seguenti: a) le iniziative di sviluppo valorizzate dall'intervistata, b) il grado di soddisfazione delle donne riguardo alla valorizzazione delle suddette iniziative, c) se le suddette iniziative soddisfino a sufficienza le esigenze delle intervistate, e d) il parere delle intervistate sull'eventuale continuazione futura di tali iniziative nella propria zona.

4. Ipotesi di lavoro

Le conclusioni di ricerca e il quadro teorico (come sono presentati nella parte A) hanno

costituito la base per la formulazione delle ipotesi di ricerca. In particolare, molti dei dati che risultano dalle relazioni e dalle ricerche attuali sull'imprenditorialità femminile e che riguardano le sue caratteristiche, così come gli assi e le azioni delle politiche nazionali per l'occupazione e l'imprenditorialità femminili, hanno dato l'avvio a un allargamento ulteriore. Per esempio, dato che la piccola superficie e lo sviluppo limitato dell'imprenditorialità femminile – come risulta dagli studi – si collegano direttamente alle difficoltà di equilibrio tra vita professionale e familiare, alla bassa fiducia di se stesse, all'accesso inadeguato all'informazione su programmi, così come al capitale economico e cognitivo insufficiente, hanno rappresentato parametri importanti che hanno orientato la ricerca verso le direzioni corrispondenti.

In base alla bibliografia le ipotesi di ricerca proposte da controllare sono le seguenti:

- L'età delle donne si collega al grado della propria conoscenza sulle iniziative di sviluppo dei comuni ma anche alla valorizzazione di esse.
- Lo stato civile delle donne si collega allo quadro familiare stretto e più ampio di sostegno alle occupazioni e agli obblighi familiari.
- Lo stato civile delle donne influisce sul grado di equilibrio tra vita professionale e privata.
- L'esistenza o meno di figli è associata agli ostacoli affrontati dalle donne nella propria attività professionale.
- L'età dei figli delle donne influisce sul grado di valorizzazione delle iniziative di sviluppo intraprese dai propri comuni.
- Il livello d'istruzione delle donne è associato ai fattori che le portano ad avviare la propria attività imprenditoriale.
- Le donne libere professioniste e imprenditrici si diversificano per quanto riguarda i fattori che le portano ad avviare la propria attività professionale.
- Le donne libere professioniste e imprenditrici si diversificano per quanto riguarda gli ostacoli che esse sono chiamate ad affrontare durante la propria attività professionale.
- Le donne libere professioniste e imprenditrici si diversificano per quanto riguarda il grado di conoscenza delle iniziative di sviluppo da parte dei loro comuni.
- L'orario di lavoro delle donne influisce sul loro grado di conoscenza riguardo alle iniziative di sviluppo dei comuni e della loro valorizzazione.
- Il tempo che le donne dedicano ai lavori domestici è associato all'aiuto che esse ricevono.
- Il tempo che le donne dedicano ai lavori domestici influisce sul loro grado di conoscenza riguardo alle iniziative di sviluppo dei propri comuni.
- Il luogo di domicilio delle donne a livello provinciale è associato al grado di conoscenza delle stesse riguardo alle iniziative di sviluppo dei comuni e alla loro valorizzazione.

II. ELABORAZIONE ED ANALISI QUANTITATIVA DEI DATI

1 Il profilo delle donne imprenditrici e libere professioniste

1.1 Le caratteristiche demografiche del campione

La maggior parte delle donne che fanno parte del campione proviene dalla provincia di Attica (45,5%), dato che, come è stato summenzionato, in Attica si sviluppano l'attività imprenditoriale e il lavoro autonomo in modo particolare. Inoltre i tassi delle province di Magnesia e di Evros sono elevati (14,6% e 8,9% rispettivamente) e la distribuzione del campione per città è analoga. In Attica, la sede professionale o dell'impresa della maggior parte delle intervistate è nella Periferia Sud ed Est di Atene (42,9% e 37,5% rispettivamente).

Quanto alle caratteristiche demografiche delle intervistate, la maggior parte (59,3%) delle donne hanno tra i 26 e i 45 anni, una fascia di età particolarmente produttiva dal punto di vista dell'attività professionale e della configurazione del quadro privato/familiare. Tuttavia è anche importante il tasso delle donne tra i 46 e i 60 anni (28,5%), dato che le donne di questa età hanno meno obblighi familiari, ma nello stesso tempo – a causa dell'età – è difficile che trovino un lavoro come dipendenti e di conseguenza avviano un'attività imprenditoriale.¹⁹⁰ Nel diagramma seguente si può vedere dettagliatamente la distribuzione del campione per età.

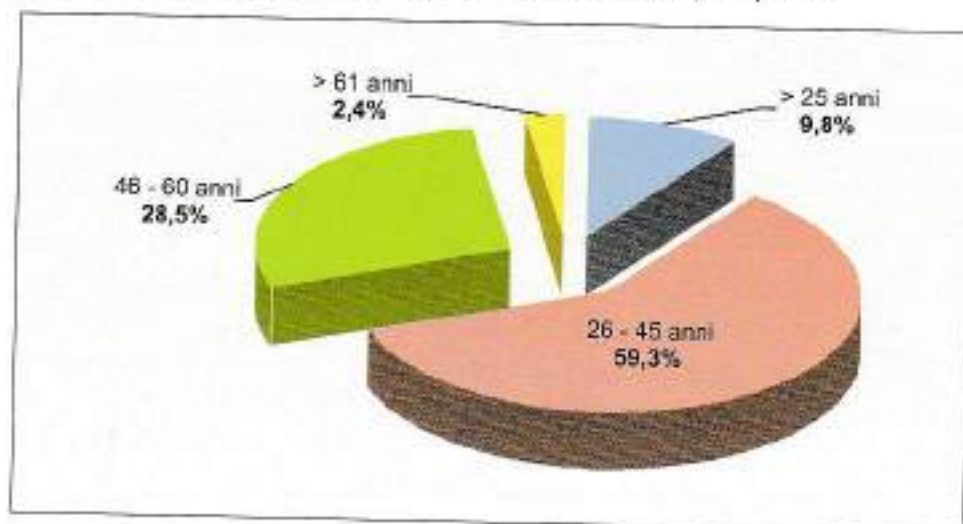


Diagramma 1. Età

Quanto allo stato civile, la maggior parte delle donne sono sposate (60,2%), nonostante il tasso delle donne nubili sia abbastanza elevato (29,3%); tale tasso è spiegato in base alla distribuzione delle donne per età. In particolare, lo stato civile delle intervistate è illustrato nel diagramma 2.

¹⁹⁰ Nina-Pazarzi, E. e Giannakourou, M. (2003), *id. come prima*, pag. 8, e Ioannidis, S. (2007), *id. come sopra*, pag. 42-43.

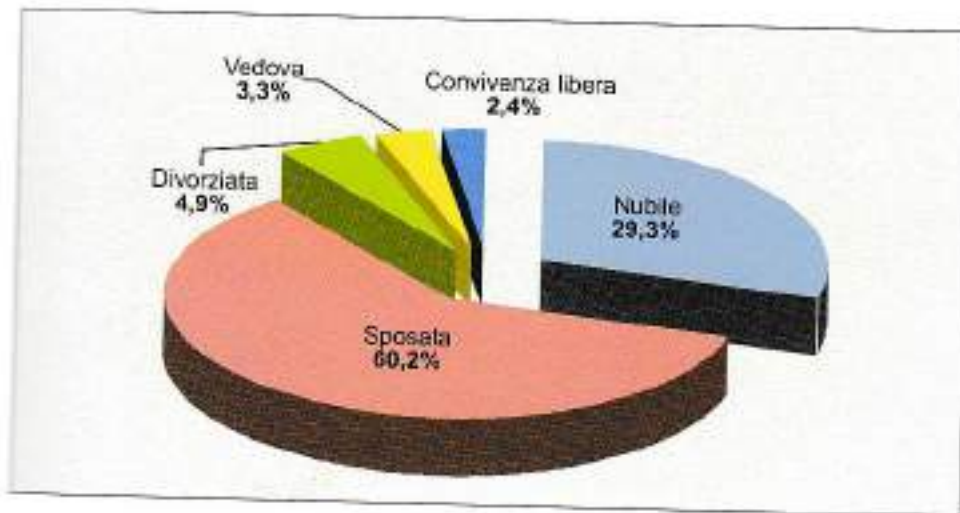


Diagramma 2. Stato civile

Il 40,7% delle donne del campione non ha figli. La maggior parte di loro ha due figli (33,3%) e uno (14,6%), mentre un tasso più basso di donne ha tre figli (10,6%).

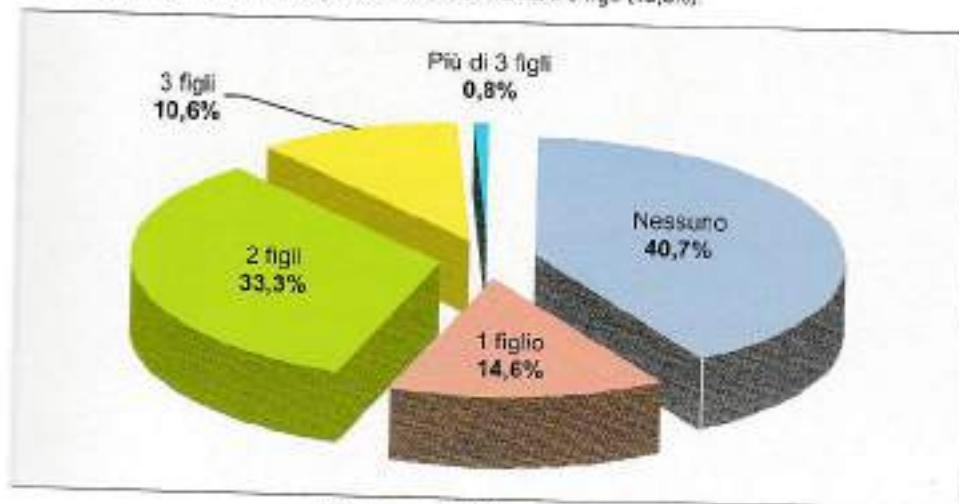


Diagramma 3. Numero di figli

L'età dei figli è illustrata nel diagramma 4. La maggior parte delle donne attive nel settore delle imprese e delle libere professioni hanno figli oltre i 16 anni di età. L'età dei figli si spiega facilmente se si tiene conto che le donne hanno di solito un'attività imprenditoriale quando non hanno obblighi familiari che richiedono la loro presenza continua a casa (p. es. educazione dei figli).¹⁵¹

¹⁵¹ Id. Vedi anche, Dermanakis (2004b), *id.* come sopra, pag. 5, in cui si nota: "...le possibilità delle donne di intraprendere un'attività imprenditoriale diminuiscono rispetto agli uomini nella misura in cui diminuisce l'età del figlio in famiglia".

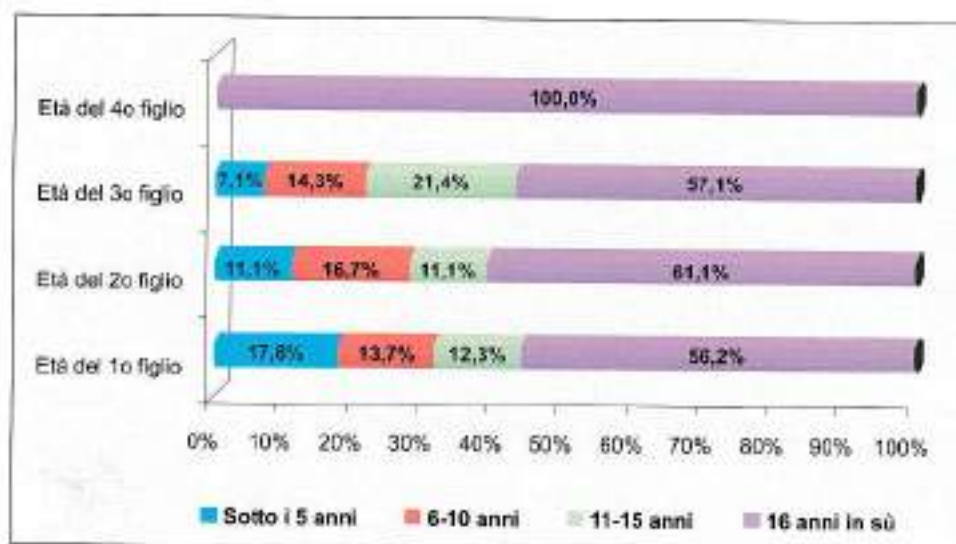


Diagramma 4. Et  dei figli

Quanto al livello d'istruzione delle donne imprenditrici e libere professioniste si osserva che il 27,7% ha fatto la maturit  in un liceo di orientamento generale o tecnico, mentre un tasso importante di esse sono laureate (18,7%) e sono in possesso di un diploma post-laurea di specializzazione (13,8%). Nel diagramma seguente si descrive dettagliatamente il livello di istruzione delle donne intervistate.



Diagramma 5. Livello d'istruzione

La maggior parte delle intervistate sono imprenditrici (74,8%), mentre il 25,2% sono libere professioniste.

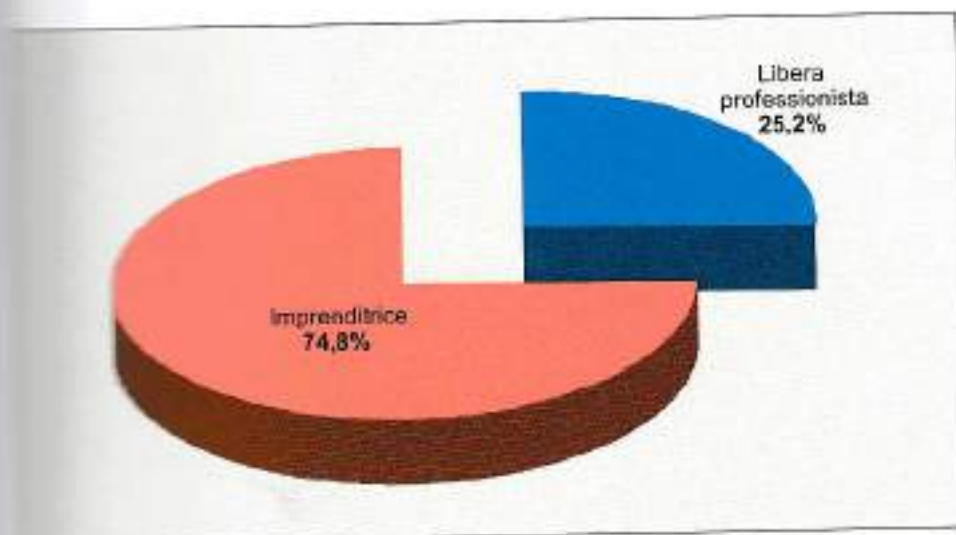


Diagramma 6. Formazione professionale

Nel diagramma seguente si possono vedere in dettaglio i campi di attività economica che esercitano una libera professione. Vale la pena sottolineare che tutte le intervistate si occupano della prestazione di servizi, dato che la maggior parte di esse sono attive nel terziario. Tale tendenza si riscontra d'altronde anche a livello internazionale.

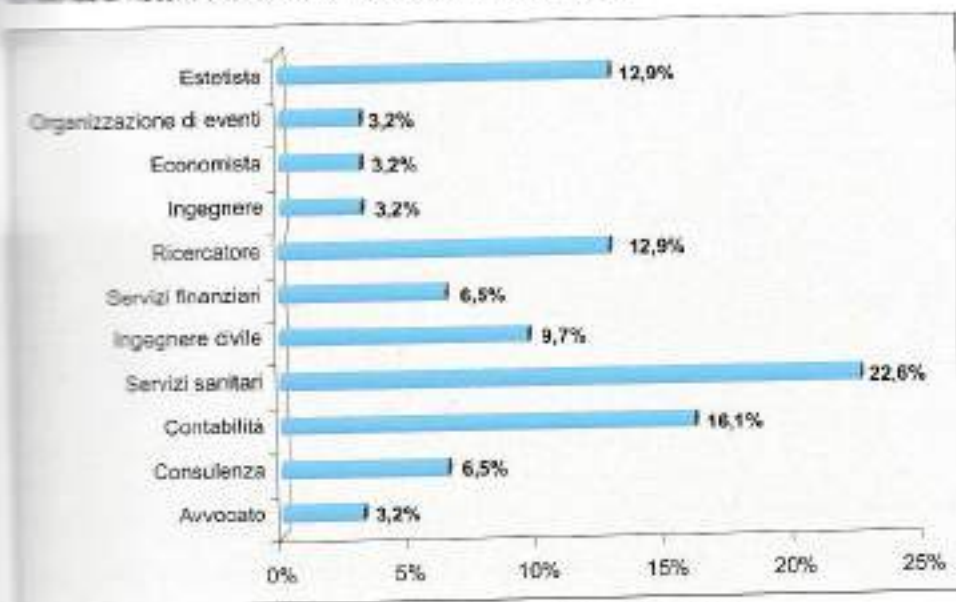


Diagramma 7. Attività delle libere professioni

La stessa tendenza presentano anche le donne imprenditrici, dato che il 63% si occupa del commercio al dettaglio.

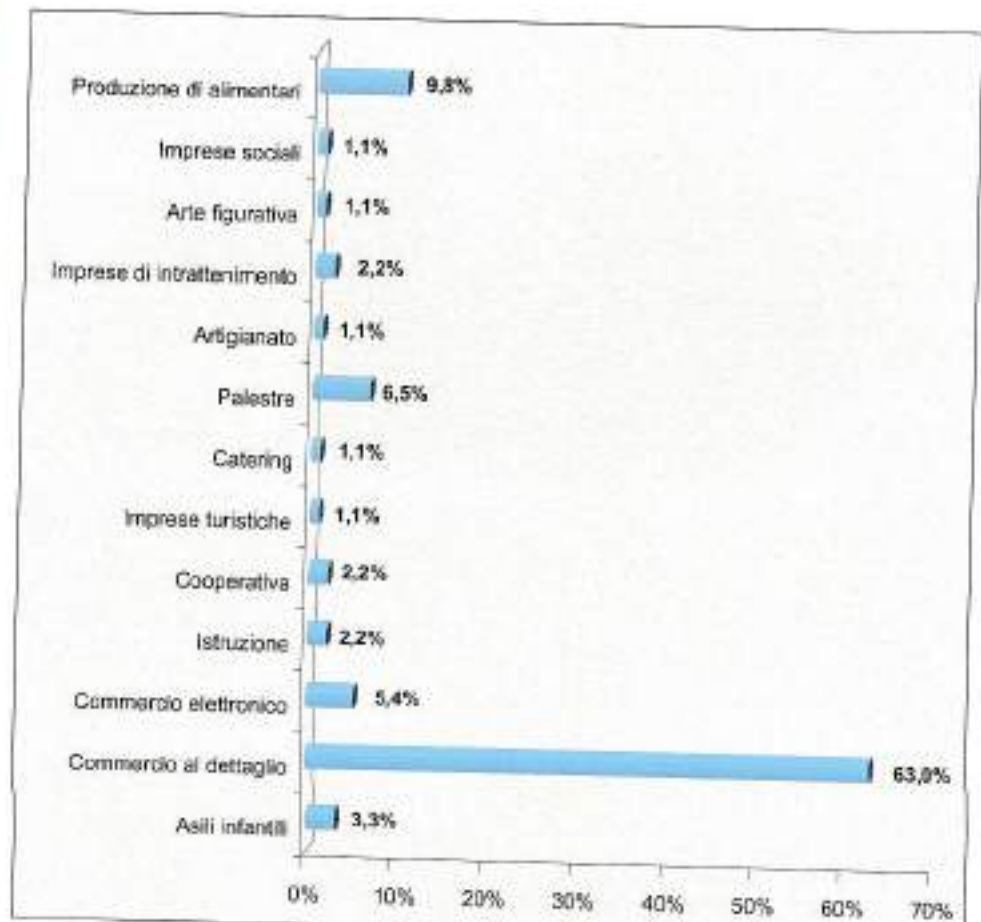


Diagramma 8. Attività degli imprenditori

1.2 Obblighi familiari delle donne e difficoltà a livello professionale

Di seguito si cerca di individuare il grado di conciliazione della vita familiare con quella professionale. Le ore che dedicano ogni giorno al loro lavoro vanno per la maggior parte (51,2%) da 8 a 10, mentre un tasso importante delle intervistate (22,8%) lavora più di 10 ore a giorno. L'occupazione oltre l'orario previsto riguarda soprattutto gli/le imprenditori/imprenditrici e i/le liberi/e professionisti/e che cercano di incrementare i loro profitti economici e migliorare la loro impresa.

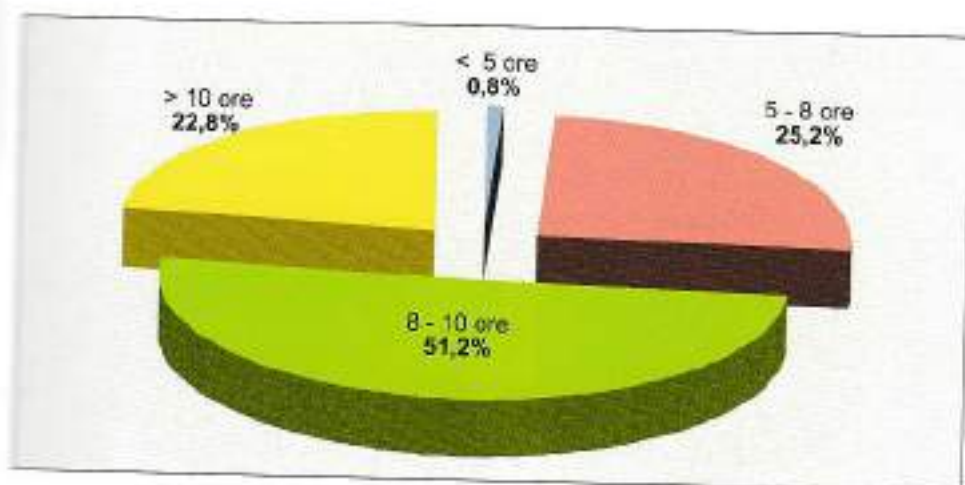


Diagramma 9. Occupazione quotidiana media

Le donne imprenditrici e libere professioniste tuttavia, oltre alla loro attività professionale, si occupano anche dei lavori domestici. La maggior parte di loro (53,7%) si occupano dei lavori domestici da 1 a 2 ore al giorno. Il tempo ridotto che dedicano ai lavori domestici si può spiegare in base alle loro risposte alla suddetta domanda, dove la maggior parte di loro dichiarano di dedicare molte ore al mestiere che hanno scelto.

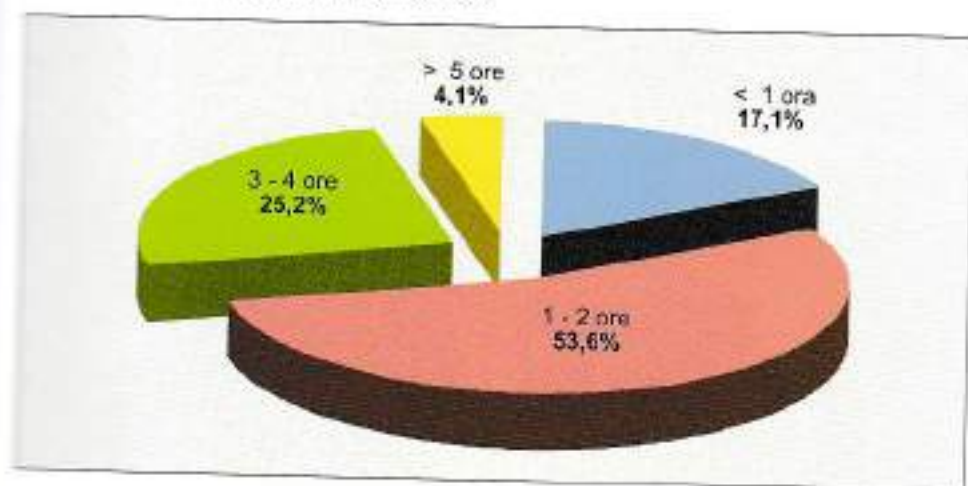


Diagramma 10. Tempo medio dedicato ai lavori domestici

La maggior parte delle intervistate (30,3%) considera che gli obblighi familiari ostacolano minimamente la propria evoluzione professionale, mentre il 23% è del parere che non la impediscano affatto. Altrettanto consistente è tuttavia il tasso delle donne che pensa che gli obblighi familiari influenzino molto negativamente la propria evoluzione professionale (23%). Nel diagramma 11 sono illustrati i pareri delle donne sul grado in cui gli obblighi familiari incidono sulla propria carriera.

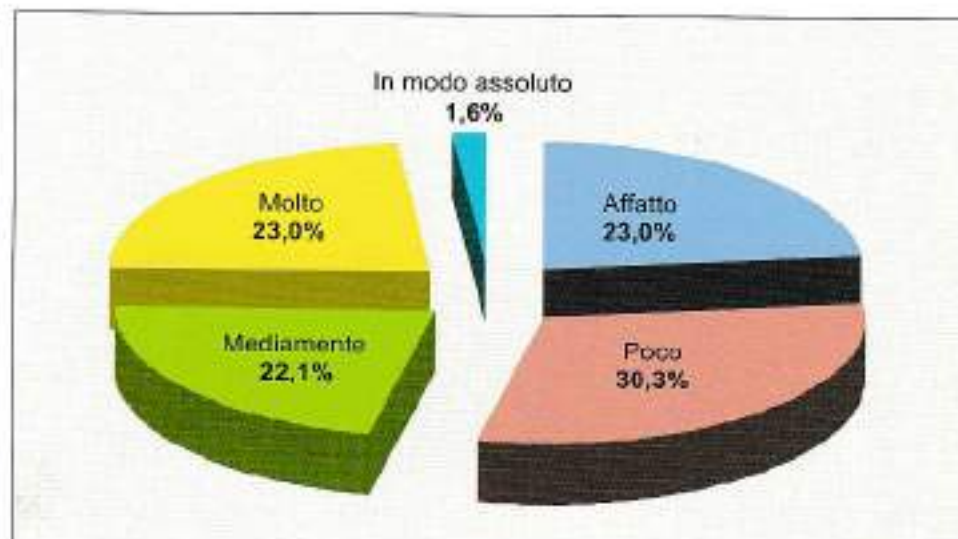


Diagramma 11. Grado di difficoltà causata dagli obblighi familiari a scapito dell'evoluzione professionale

Il 36,9% delle intervistate dichiara di essere molto soddisfatta del modo in cui combina la sua vita professionale con quella privata/familiare. Esattamente la stessa percentuale (36,9%) dichiara di essere mediamente soddisfatta. Quindi, secondo il parere delle intervistate, le donne possono equilibrare la vita professionale con quella familiare. Nel diagramma seguente si può vedere chiaramente che cosa pensano le intervistate su questo tema.

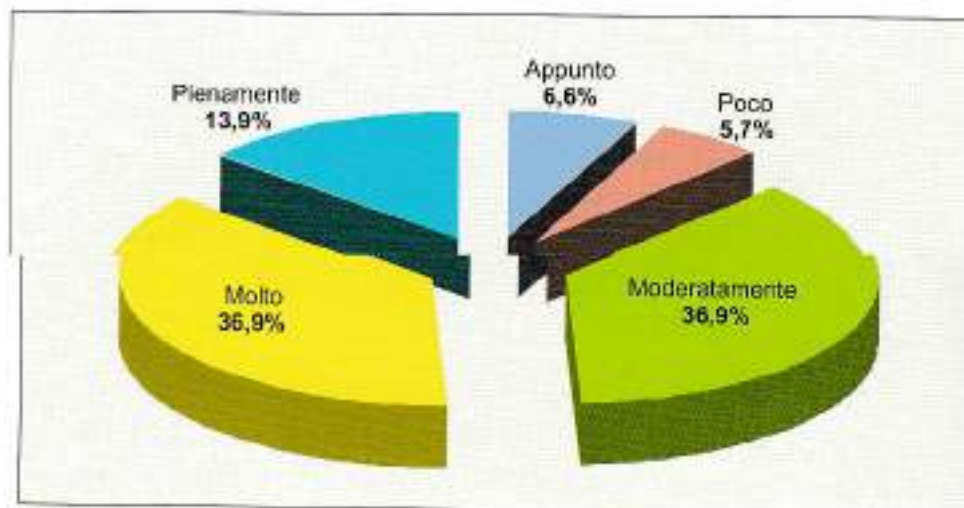


Diagramma 12. Grado di soddisfazione con la combinazione tra vita professionale e privata/familiare

Mentre, le donne del campione sono soddisfatte del proprio impegno a conciliare la vita familiare con quella professionale, non esprimono lo stesso gradimento in riferimento alle agevolazioni/sussidi statali forniti per lo stesso scopo. Di conseguenza, la maggior parte delle intervistate non sono affatto soddisfatte (38%) oppure sono poco soddisfatte (33,9%) delle agevolazioni/sussidi statali offerti per riuscire a conciliare la vita professionale con quella privata/familiare. Vale la pena menzionare che non ha risposto alcuna delle donne del campione di essere pienamente soddisfatta dell'adeguatezza delle agevolazioni/sussidi riguardanti la conciliazione di vita familiare e lavorativa.

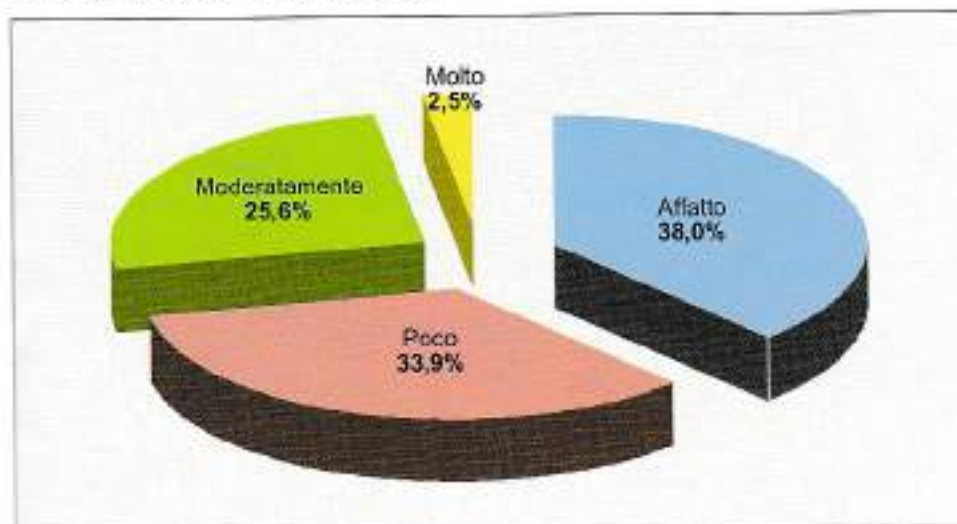


Diagramma 13. Grado di soddisfazione riguardo alle agevolazioni/sussidi statali

L'assistenza ricevuta dalle intervistate per adempiere ai propri obblighi domestici proviene soprattutto dal coniuge/compagno (36,9%) e dai genitori (32,8%). Inoltre, è elevato il tasso delle donne che ha una donna per le pulizie che le aiuta ad eseguire i lavori domestici (28,1%), mentre il 27% risponde di non essere aiutato da nessuno.

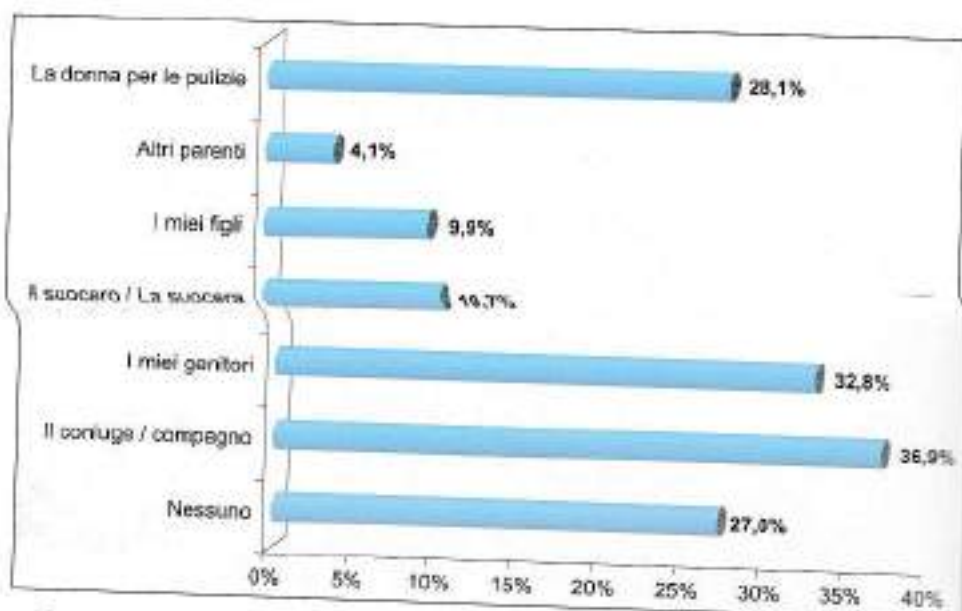


Diagramma 14. Aiuto per adempiere agli obblighi domestici/eseguire i lavori domestici

L'aiuto ricevuto dalle intervistate per l'educazione dei figli minorenni deriva dal proprio coniuge/compagno (49%), dai genitori (44,9%) e suoceri (26,5%).¹⁵²

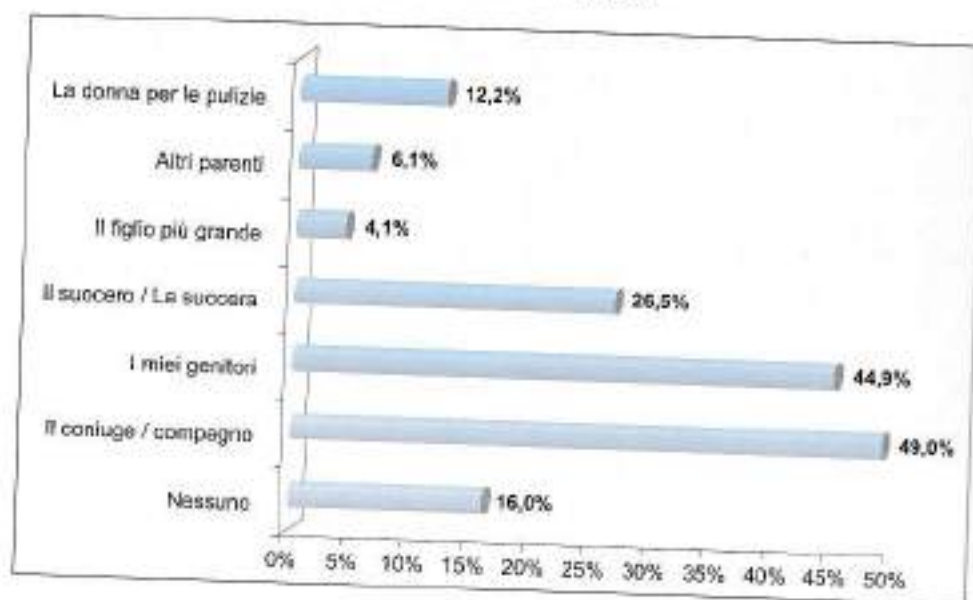


Diagramma 15. Aiuto per l'educazione dei figli

¹⁵² Il numero delle donne con figli minorenni ammonta a cinquanta (40,7%) sul totale di 123 donne del campione.

1.3 Valutazione degli incentivi e dei provvedimenti per l'organizzazione e la gestione dell'impresa e del lavoro autonomo

Secondo la maggior parte del campione (49,2%) è "molto" importante che le donne sviluppino attività imprenditoriali oppure esercitino una libera professione. Inoltre, il 40% pensa che sia "particolarmente" importante e il 9,2% che è "moderatamente" importante.

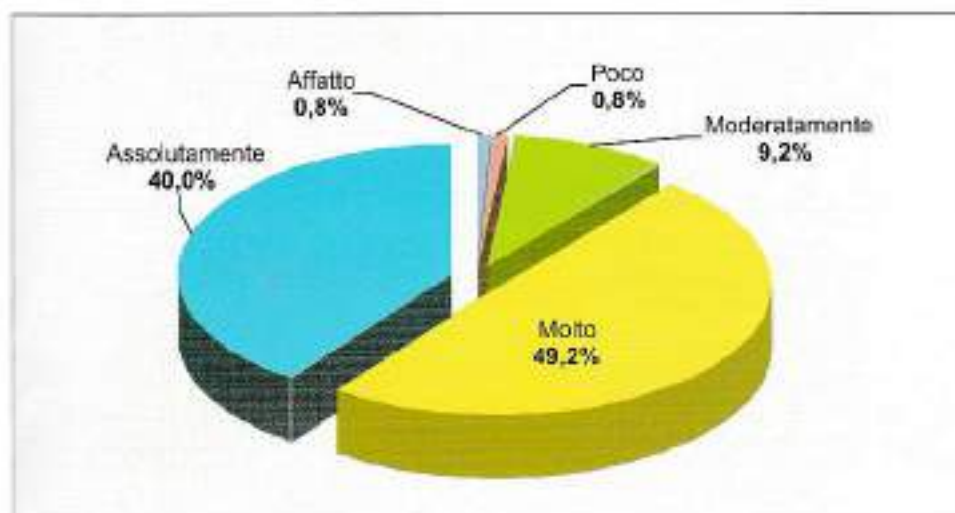


Diagramma 16. Importanza dello sviluppo dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo da parte delle donne

Secondo le intervistate, i fattori che contribuiscono all'avvio dell'attività imprenditoriale sono soprattutto il sostegno dell'ambiente imprenditoriale (56,9%), il proprio stato psicologico, se si sentono pronte a diventare imprenditrici o professioniste (48,8%) e la loro conoscenza o esperienza precedente (42,3%).¹⁵³

¹⁵³ Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *id. come sopra*, pag. VI.

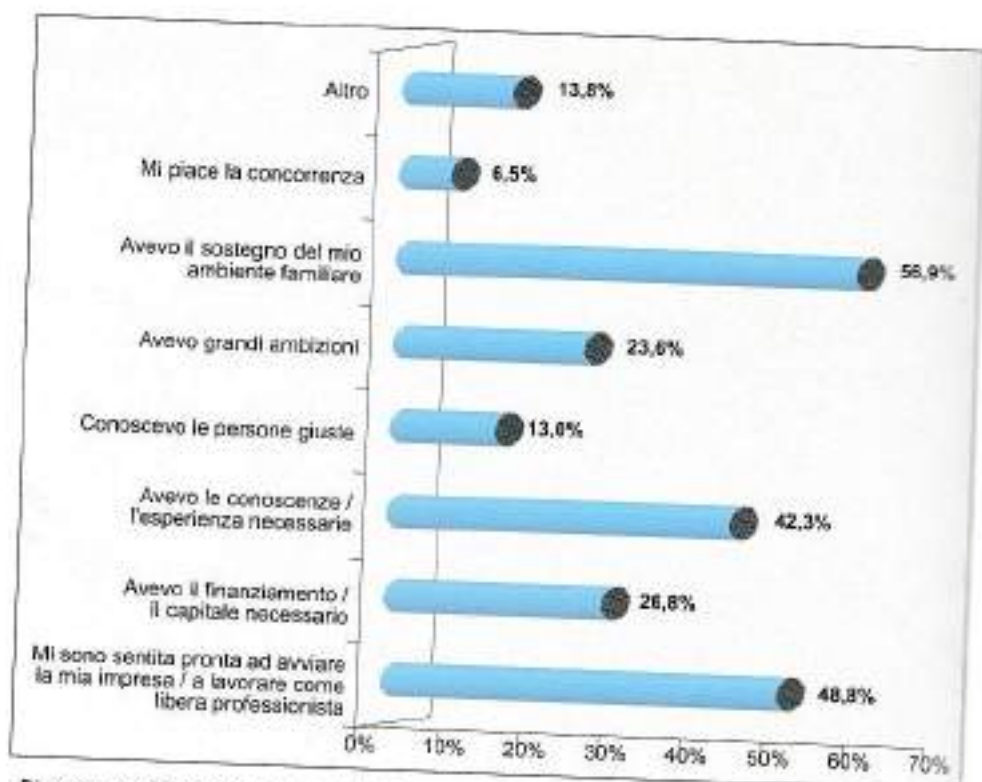


Diagramma 17. Fattori che contribuiscono all'avvio dell'impresa o della libera professione

Gli ostacoli principali affrontati dalle donne imprenditrici e libere professioniste sono la concorrenza elevata (51,2%),¹⁰⁴ la difficoltà di equilibrio tra vita professionale e privata (44,7%), così come le difficoltà economiche (32,5%). Il 15,4% delle intervistate dichiarano di essere viste con diffidenza perché sono donne e il 11,4% pensa che lo sviluppo dell'impresa non rispecchi le proprie aspettative. La maggiore concorrenza è probabilmente dovuta al fatto che le intervistate siano attive in settori economici, quali il commercio al dettaglio, in cui il numero degli imprenditori è più alto di quanto lo sia in altri settori (vedi diagramma 18).

¹⁰⁴ Ioannidis, S. & Tsakarikas, A. (2006), *id. come sopra*, pag. 52 e 96-97.



Diagramma 18. Ostacoli riscontrati dalle donne imprenditrici / libere professioniste

Il 51,6% delle donne dichiara di essere molto soddisfatto del corso della propria attività professionale, mentre il 34,2% è moderatamente soddisfatto.

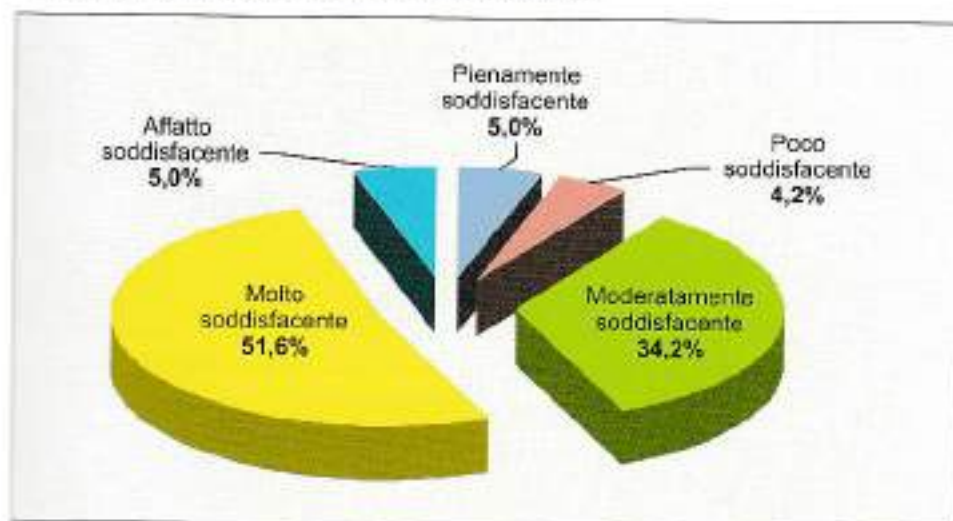


Diagramma 19. Grado di soddisfazione dall'attività professionale

Secondo il parere delle donne sui provvedimenti di sostegno, il primo posto delle preferenze è occupato dalle sovvenzioni oppure dall'erogazione di prestiti con condizioni favorevoli (45,6%) per avviare un'impresa o una libera professione. Al secondo posto si collocano i regolamenti favorevoli e gli incentivi statali a livello locale (22,9%), al terzo l'informazione continua da parte delle autorità locali sulle sovvenzioni/sui sussidi, sulle iniziative, sui programmi ecc. (22,7%) e al quarto con una percentuale del 20,6% si colloca la creazione e lo sviluppo di strutture di consulenza su questioni di lavoro autonomo e attività imprenditoriale.

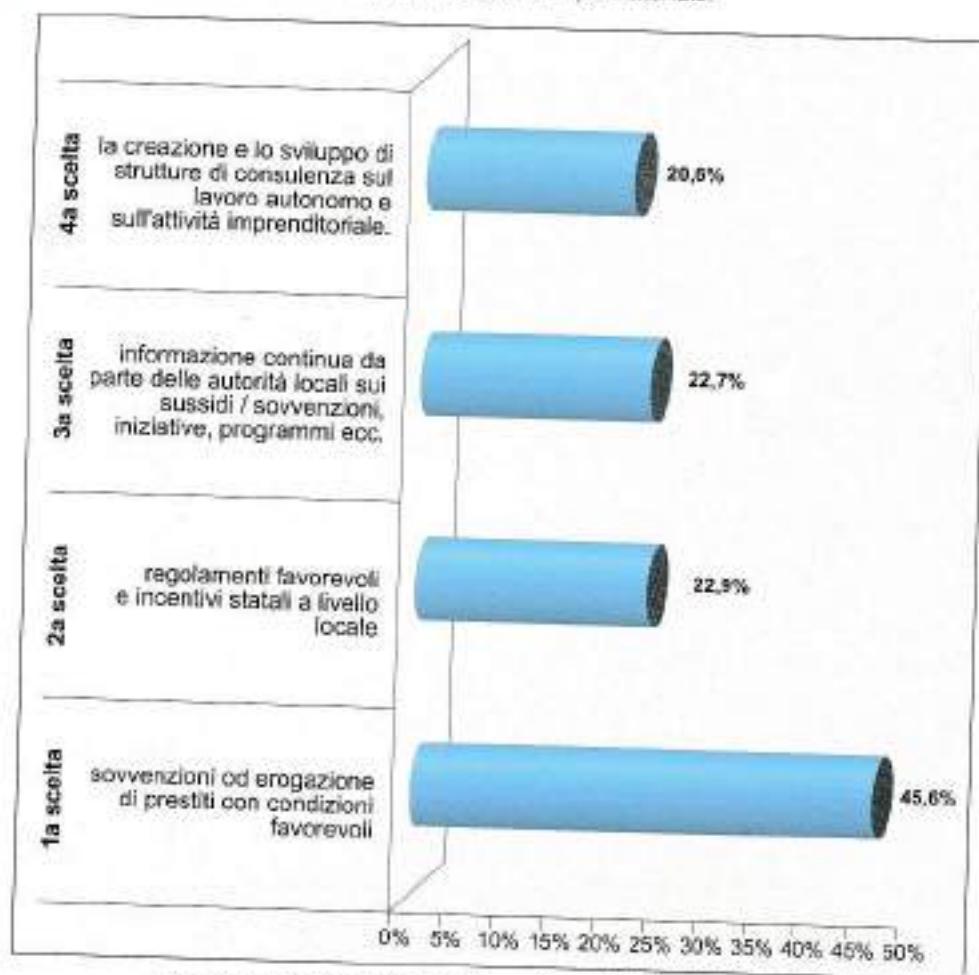


Diagramma 20. Provvedimenti di sostegno dell'imprenditorialità femminile/del lavoro autonomo

1.4 Le caratteristiche delle imprenditrici

La maggior parte del campione è rappresentato dalle donne imprenditrici, mentre il 74,8% dichiara di intraprendere un'attività imprenditoriale. Tra esse, il 8,7% ha più di 25 anni, il 52,2% appartiene al gruppo di età dei 26-45 anni, mentre il tasso delle imprenditrici (35,9%) di età maggiore (46-60 anni) è altrettanto importante, mentre, il 3,3% ha più di 61 anni. Si riscontra la suddetta distribuzione delle donne imprenditrici per età, dato che le donne tendono ad avviare un'attività imprenditoriale quando non hanno molti obblighi familiari ma risulta loro difficile riuscire a trovare un'impiego da dipendenti.

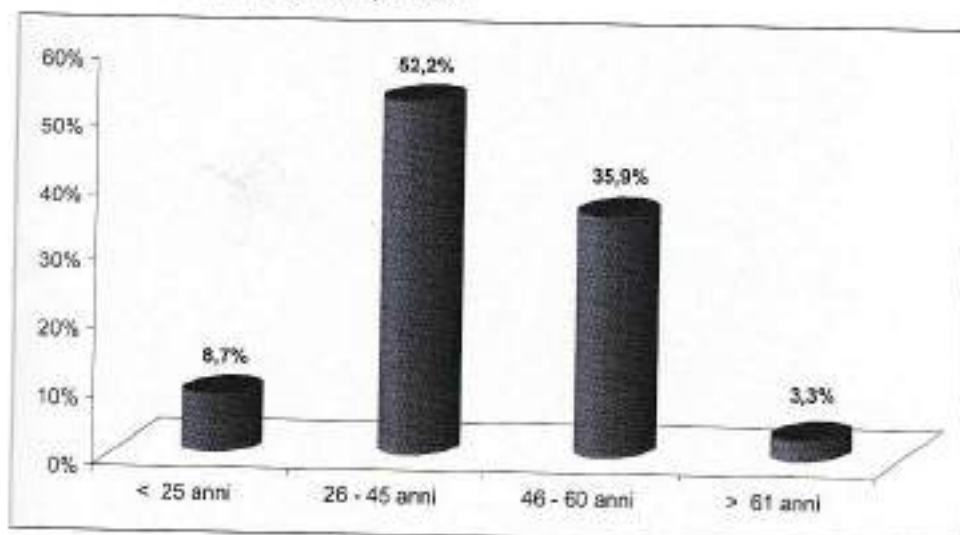


Diagramma 21. Età delle donne imprenditrici

Il livello d'istruzione delle donne imprenditrici è abbastanza soddisfacente, dato che una su quattro donne ha fatto la maturità, mentre il 16,3% si sono laureate e l'1,1% è in possesso di un titolo di studi post-laurea o di un dottorato di ricerca.

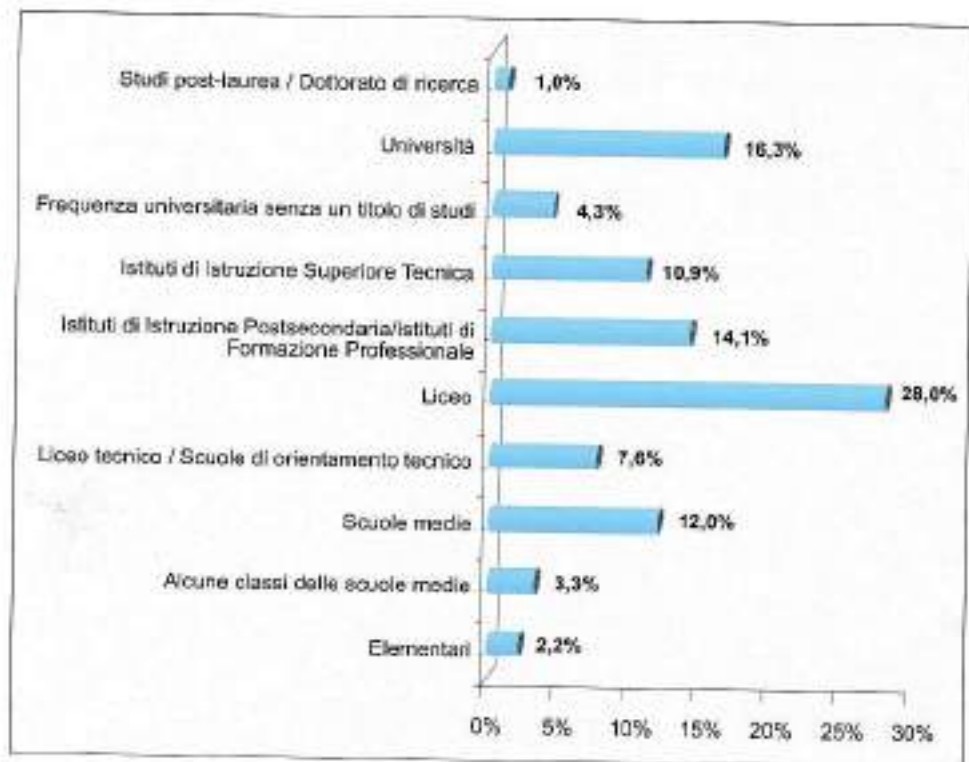


Diagramma 22. Livello d'istruzione delle donne imprenditrici

La maggior parte delle donne imprenditrici sono sposate (62%) e hanno due figli (39,1%). Tuttavia è altrettanto elevato il tasso di donne che non ha figli (31,5%) (diagramma 23 e 24 rispettivamente).

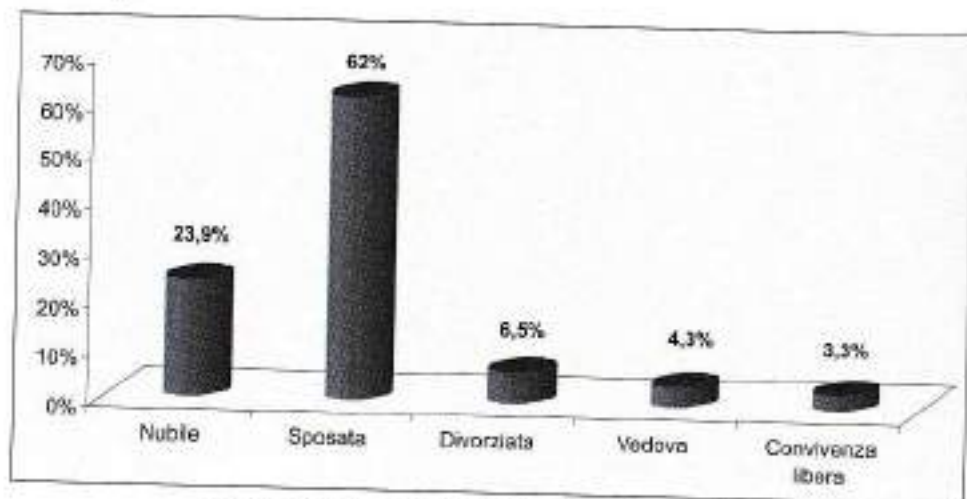


Diagramma 23. Stato civile delle donne imprenditrici

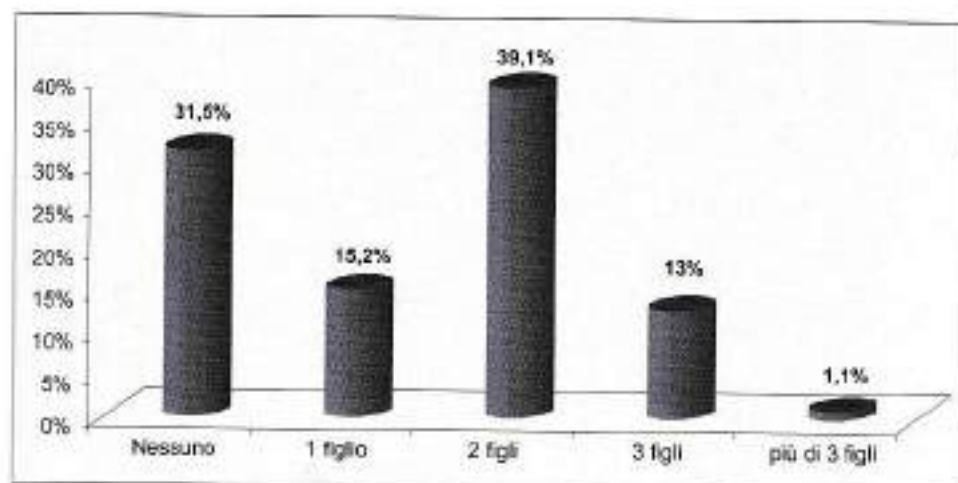


Diagramma 24. Figli di donne imprenditrici

In conclusione, nella suddetta categoria, tra i motivi che hanno spinto le donne ad avviare un'attività imprenditoriale, il motivo più importante è ritenuto essere il sostegno da parte dell'ambiente familiare (54,3%). In Grecia il sostegno dell'ambiente familiare rappresenta generalmente il fattore più importante di avvio di un'attività imprenditoriale, dato che i legami familiari rimangono ancora forti e la famiglia è disposta a sostenere l'imprenditore/-trice a livello finanziario e psicologico e offrendo un posto di lavoro se ciò è necessario.¹⁹²

Al secondo posto delle motivazioni è il fatto che le donne si sono sentite pronte ad avviare la propria impresa (46,7%), e il 37% risponde di aver fatto questo passo perché possiede le conoscenze necessarie. Il finanziamento e l'esistenza del capitale finanziario non sono ritenuti dalla maggior parte delle imprenditrici intervistate (32,6%) come un motivo particolarmente importante per l'avvio di un'attività imprenditoriale. Il capitale finanziario, anche se è necessario per avviare un'impresa, non rappresenta la motivazione ma probabilmente piuttosto il mezzo per la realizzazione di tale attività.

Infine, una donna su quattro (25%) mette in evidenza che l'ambizione l'abbia spinta alla creazione di un'impresa. Generalmente, il lavoro fa aumentare la sensazione di autostima, che è rafforzata ulteriormente nel caso di un'attività imprenditoriale.

¹⁹² Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2006), *id. come sopra*, pag. 117.

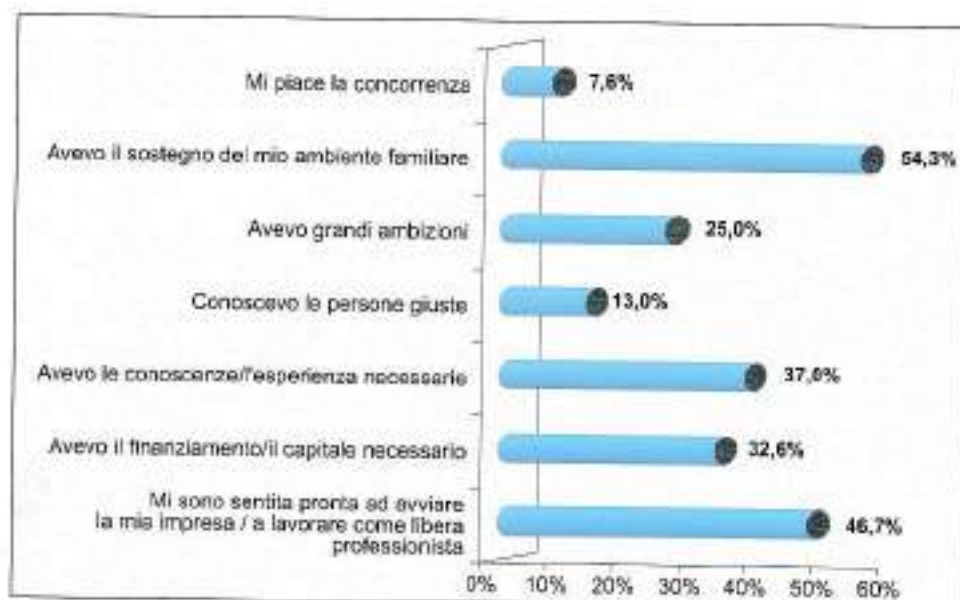


Diagramma 25. Motivi di avvio di un'attività imprenditoriale

1.5 Le caratteristiche delle libere professioniste

Le donne libere professioniste che hanno partecipato all'indagine costituiscono il 25,2% del campione. La maggior parte delle intervistate hanno da 26 a 45 anni (80,6%), sono sposate (54,8%) e non hanno figli (67,7%) (diagramma 26, 27 e 28 rispettivamente).

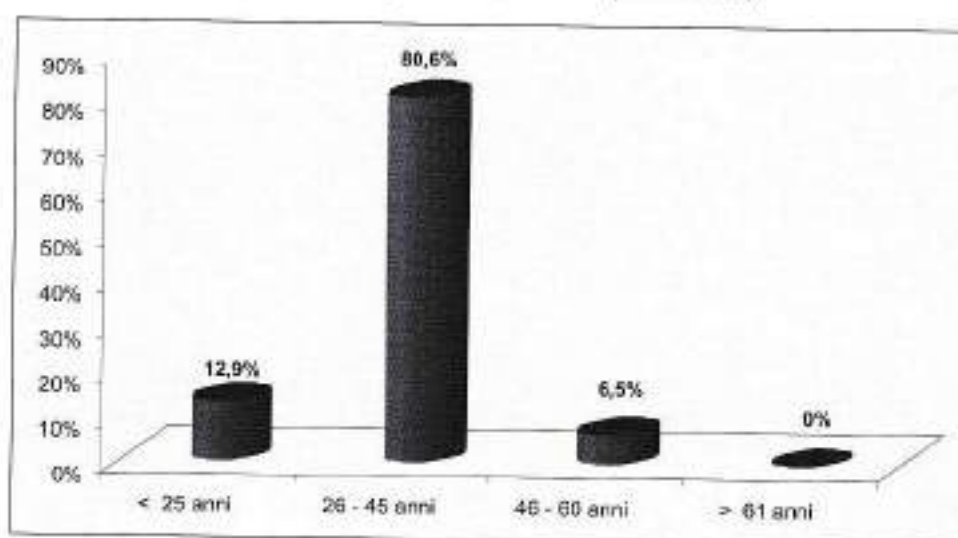


Diagramma 26. Età delle donne libere professioniste

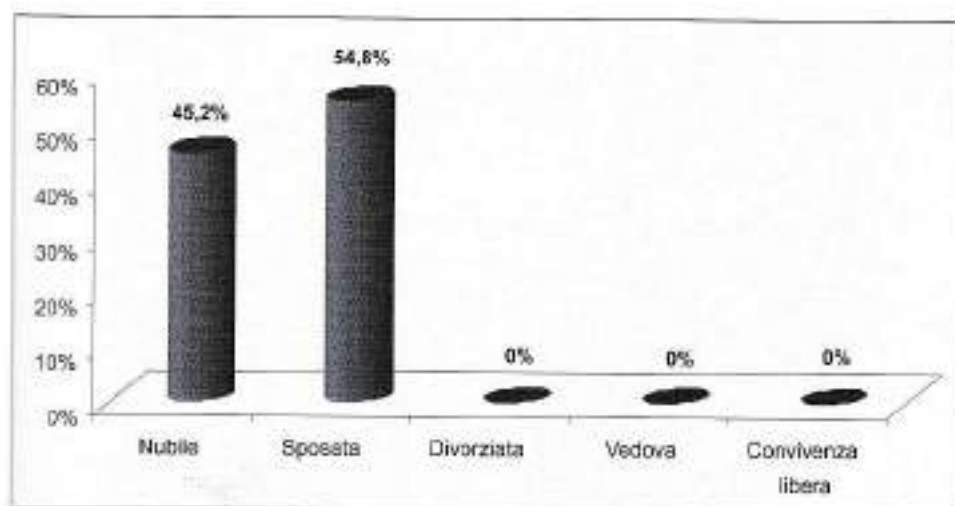


Diagramma 27. Stato civile delle donne libere professioniste

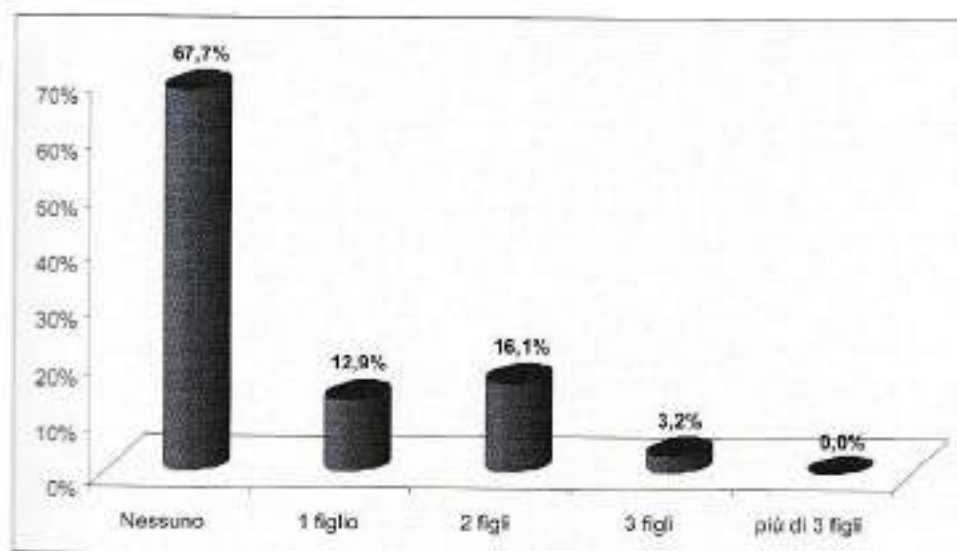


Diagramma 28. Figli delle donne libere professioniste

Rispetto alle donne imprenditrici, la maggior parte delle donne che esercita una libera professione è di un livello d'istruzione più elevato. Più precisamente, il 51,6% delle donne possiede un titolo di studio post-laurea oppure un dottorato di ricerca e il 25,8% delle donne sono laureate. Il livello d'istruzione più alto delle libere professioniste si spiega dal tipo di mestiere che esse esercitano (p.es. avvocati, ingegneri civili, ricercatrici, impiego presso i servizi finanziari ecc.).



Diagramma 29. Livello d'istruzione delle donne libere professioniste

Come nel caso delle imprenditrici, il sostegno dell'ambiente familiare costituisce il motivo principale (64,5%) che spinge le donne ad optare per la libera professione. La famiglia costituisce il punto d'appoggio più importante per l'avvio di un'attività professionale. Il 58,1% delle libere professioniste dichiara di possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per avviare la sua professione, il che spinge le donne a scegliere la libera professione, e il 54,8% delle intervistate ammettono di essersi sentite pronte ad esercitare una libera professione. Le suddette affermazioni delle donne intervistate si collegano al proprio livello di istruzione più alto, e soprattutto alla natura della libera professione, la cui scelta è direttamente associata all'istruzione che esse possiedono.

Infine, solo il 19,4% delle donne dichiarano di esercitare una libera professione perché hanno grandi ambizioni e il 12,9% afferma di conoscere le persone giuste (tasso superiore a quello delle imprenditrici, perché le libere professioniste hanno una specializzazione e hanno un livello d'istruzione più alto) oppure di aver avuto il finanziamento necessario (9,7%).

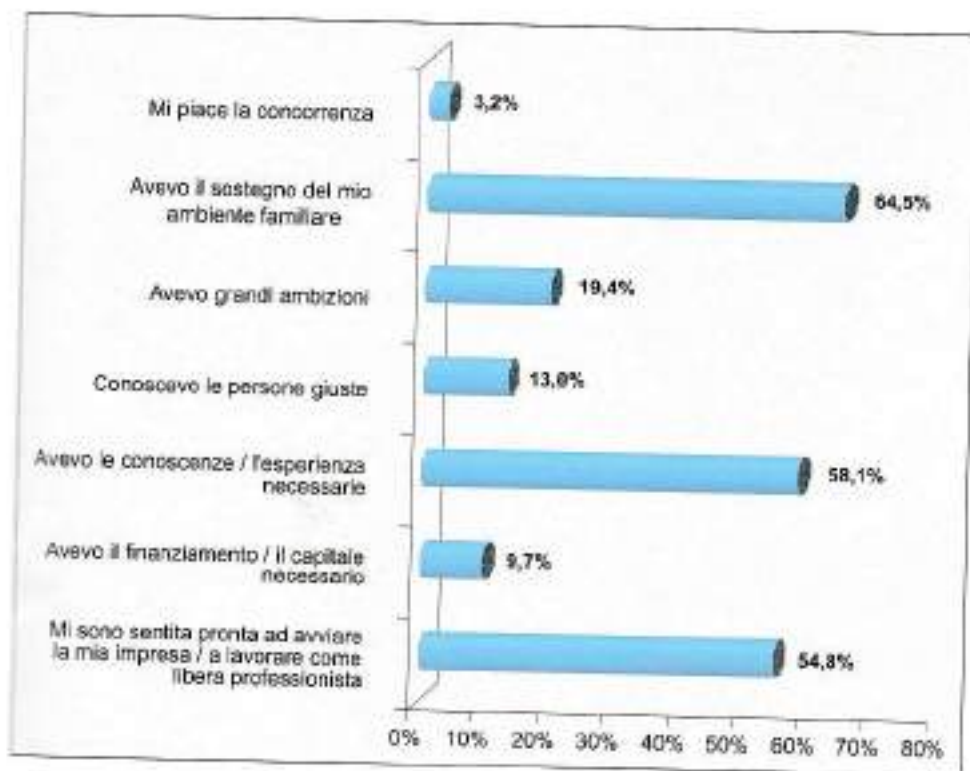


Diagramma 30. Motivi di esercitazione di una libera professione

2 Iniziative di sviluppo locale

2.1 Conoscenza delle iniziative di sviluppo locale

La maggior parte delle donne conoscono le iniziative di sviluppo più importanti intraprese dal governo locale, quali l'esistenza dei Centri di Tutela Aperta per gli Anziani (KAPI) (85,2%), le strutture di custodia dei bambini (78,7%), il Programma "Aiuto a casa" (64,8%), gli spostamenti gratuiti con i mezzi di trasporto comunali (52,5%), i campeggi estivi della municipalità/del comune (32,2%), le strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità delle donne (31,1%), i centri di consulenza per il sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti (31,1%) e i servizi di finanziamento/erogazione prestiti di una nuova impresa/libera professione (21,3%).

Inoltre, una percentuale consistente di donne dichiara di conoscere le iniziative intraprese dal governo locale in altri paesi europei (p.es. servizi di riparazione automobili (13,9%), servizi di portineria [conciierge services] (12,3%), servizi di stiratura (3,3%), banca del tempo (2,5%).

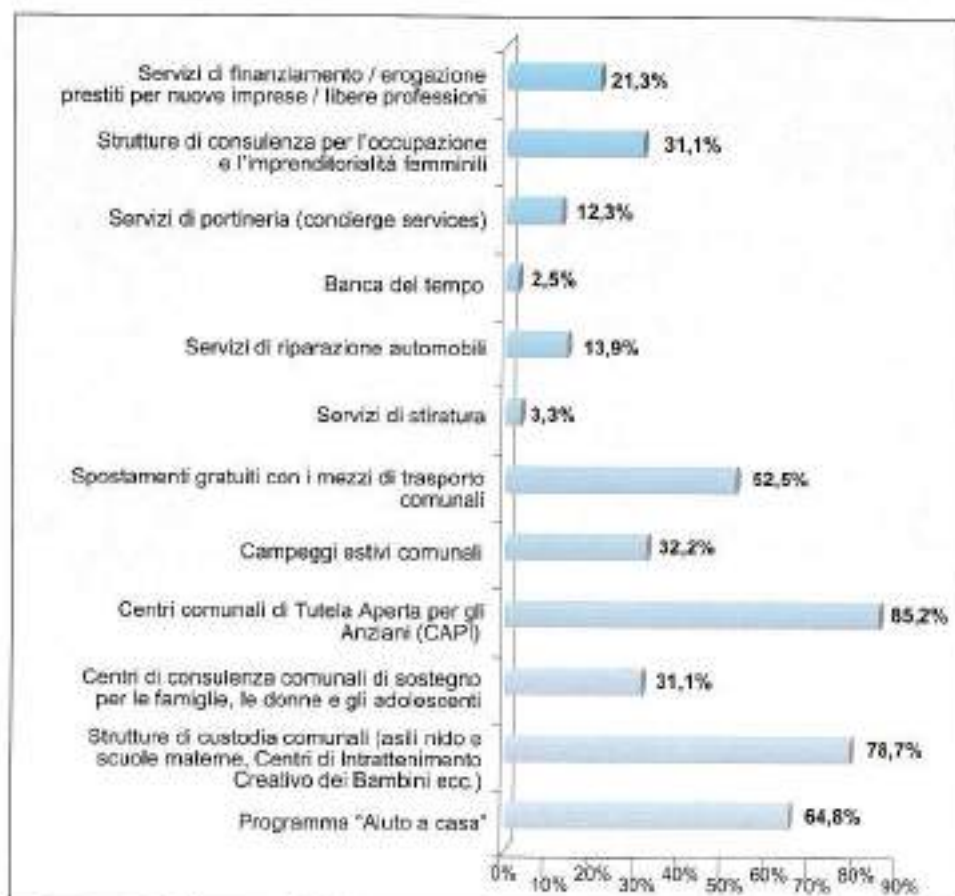


Diagramma 31. Conoscenza delle iniziative di sviluppo locale

2.2 Valorizzazione delle iniziative di sviluppo locale

Dalle risposte complessive delle persone intervistate risulta che il 29,8% delle donne hanno usato la possibilità degli spostamenti gratuiti offerti dai mezzi di trasporto comunali, il 27% ha sfruttato le strutture di custodia dei bambini, il 17,5% le strutture di consulenza sull'impiego e sull'imprenditorialità femminile, l'11,4% ha usato i servizi di finanziamento/erogazione prestiti per la creazione di una nuova impresa o libera professione, il 7,9% si è rivolto alle strutture dei CAPI (Centri di Tutela Aperta per gli Anziani) e il 6,3% ai campeggi estivi della municipalità/del comune (diagramma 32).

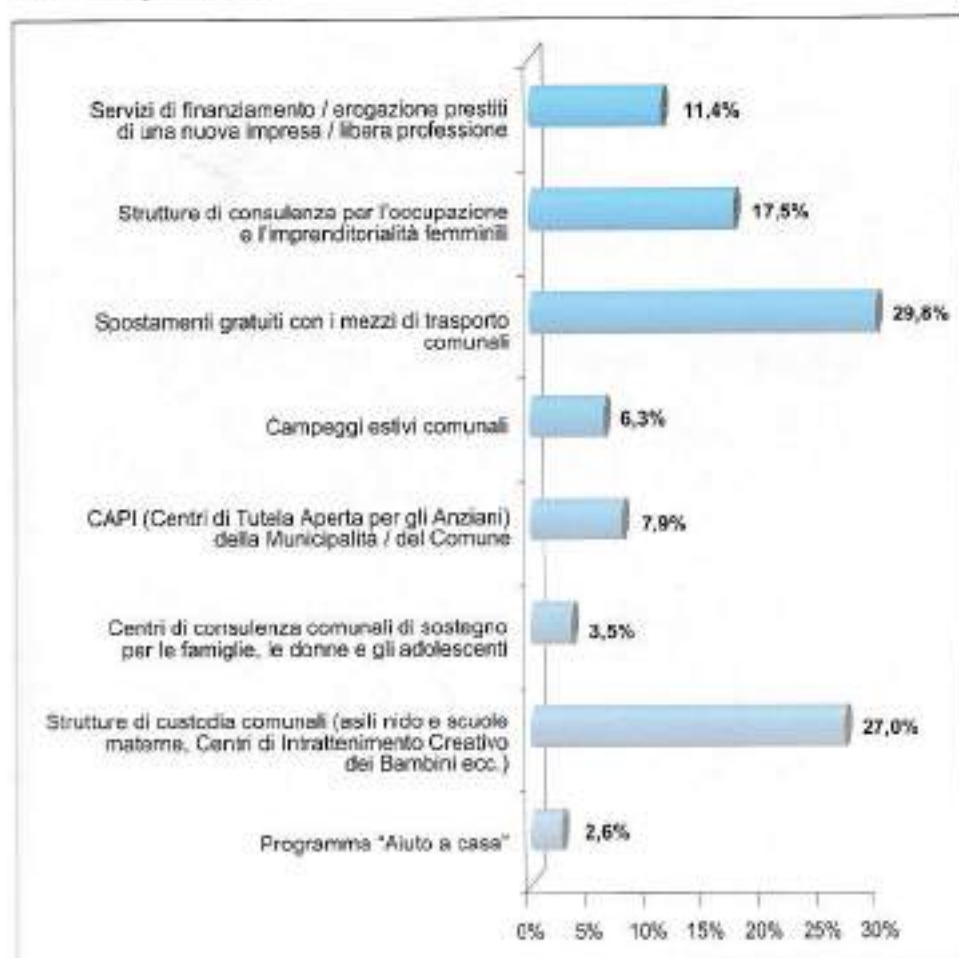


Diagramma 32. Valorizzazione delle iniziative di sviluppo locale

2.3 Grado di idoneità delle iniziative di sviluppo locale

Secondo le risposte di settantatre (73) intervistate, la possibilità di spostamento gratuito con il trasporto municipale è ritenuta come pienamente adeguata (43,8%) e molto adeguata (32,9%), mentre il 16,4% considera questo servizio inadeguato.

Dalle ottanta (80) donne che si sono espresse sull'idoneità o meno dei servizi di finanziamento/erogazione di prestiti di una nuova impresa/libera professione, il 42,5% le valuta come pienamente adeguati e il 28,8% come molto adeguati. Il 12,5% pensa che i suddetti servizi siano moderatamente adeguati e una percentuale rispettiva (12,5%) non li considera affatto sufficienti.

Inoltre, dalle ottantaquattro (84) donne che hanno risposto sull'idoneità delle strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità delle donne, il 39,3% le valuta come pienamente adeguate e il 31% come molto adeguate, mentre il 11,9% le considera insufficienti.

Quanto al grado di completezza delle strutture di custodia del Comune, quali asili nido e scuole materne, centri di intrattenimento creativo dei bambini ecc., dalle ottantanove (89) donne che hanno risposto alla suddetta domanda il 36% pensa che esse siano assolutamente sufficienti e il 31,5% molto sufficienti, mentre il 18% non le considera affatto sufficienti.

L'adeguatezza dei CAPI (Centri di Tutela Aperta per gli Anziani), secondo le risposte di settantanove (79) donne, è giudicata pienamente soddisfacente dal 30,4%, molto soddisfacente dal 40,5%, mentre il 11,4% non la considera affatto soddisfacente.

Dalle settantotto (78) donne che hanno risposto alla domanda sull'adeguatezza/completezza dei centri di consulenza comunali di sostegno per le famiglie, le donne e gli adolescenti, il 28,2% risponde che vi è assoluta adeguatezza nella zona più ampia e il 29,5% considera l'adeguatezza molto buona, mentre il 17,9% ritiene che le suddette strutture non siano affatto adeguate.

Di seguito si esamina l'adeguatezza del servizio offerto dai campeggi estivi comunali. La statistica descrittiva dimostra che dalle sessanta nove (69) donne che hanno risposto, il 27,5% delle donne dichiara di giudicare il servizio assolutamente adeguato, il 21,7% lo considera molto adeguato, mentre un tasso importante del 23,2% lo valuta come del tutto inadeguato.

Infine, per quanto riguarda il programma "Aiuto a casa", dalle settantotto (78) donne il 17,9% ha giudicato il programma come assolutamente adeguato, il 37,2% come molto adeguato, mentre il 17,9% lo considera del tutto inadeguato. Nel diagramma seguente sono illustrati dettagliatamente i pareri delle donne sul grado di adeguatezza delle diverse iniziative locali.

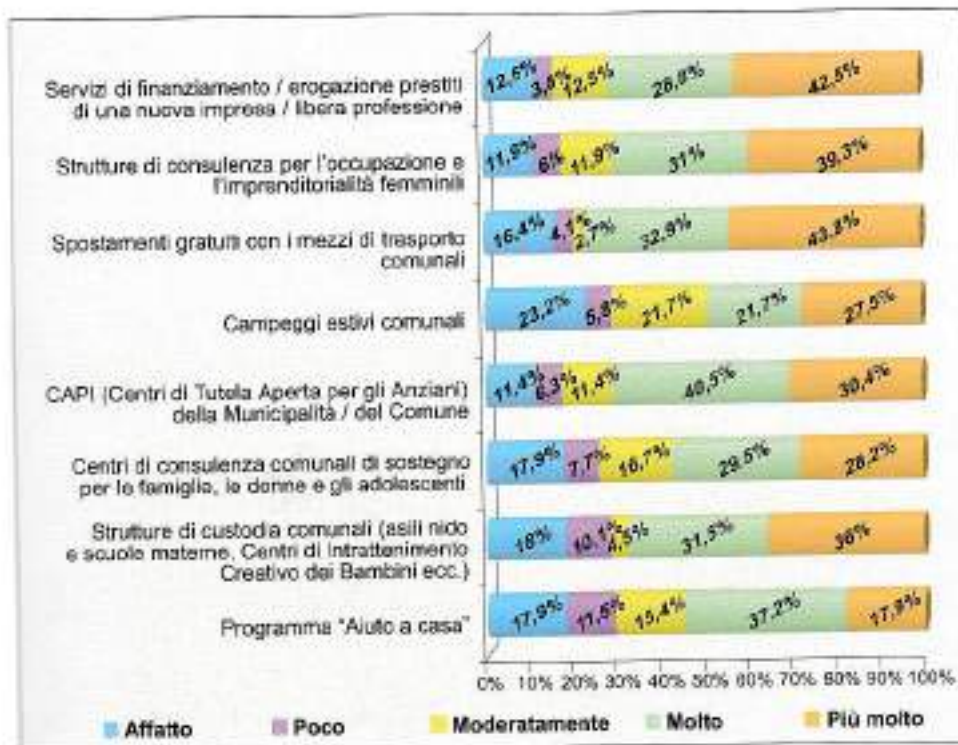


Diagramma 33. Grado di adeguatezza delle iniziative di sviluppo locale

2.4 La continuazione futura delle iniziative di sviluppo locale

Alla domanda "ritenete che le suddette iniziative comunali devono essere svolte anche in futuro", la maggior parte delle donne risponde "certamente sì" in tutti i casi. Più precisamente, il tasso più elevato di risposte affermative alla suddetta domanda si è riscontrato in riferimento alla continuazione dei CAPI (Centri di Tutela Aperta per gli Anziani) (85,8%), mentre il tasso più basso di risposte affermative riguardava la continuazione dei campeggi estivi (70,5%). Le risposte delle donne sono illustrate dettagliatamente nel diagramma seguente.

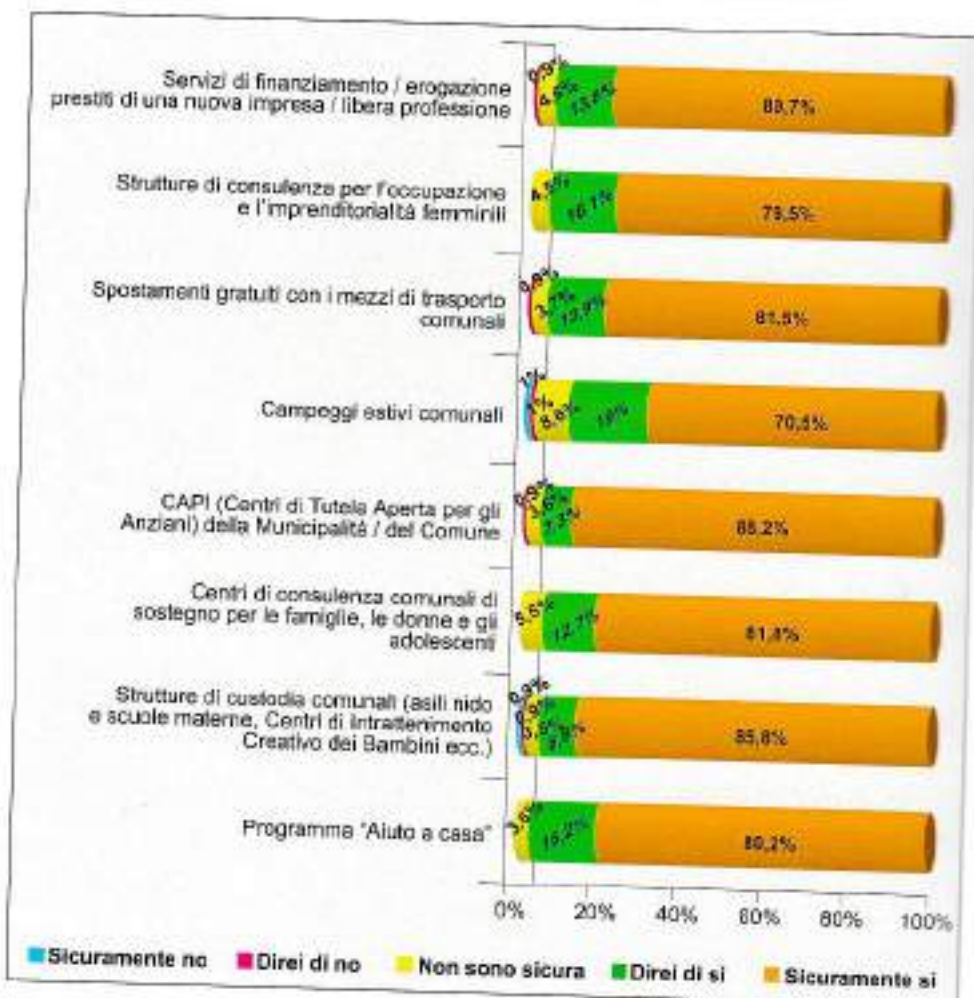


Diagramma 34. Continuazione delle iniziative di sviluppo locale

3. Le caratteristiche sociodemografiche come fattori di differenziazione statisticamente rilevanti

In questa unità abbiamo usato il controllo di correlazioni X² di Pearson per constatare se alcune caratteristiche demografiche del campione abbiano svolto un ruolo decisivo e abbiano differenziato statisticamente le posizioni delle donne su diversi temi del questionario.

Nella prima fase si è esaminato il fattore età. Per fare ciò, i quattro gruppi di età delle donne (<25 anni, 26-45 anni, 46 fino a 60 anni e più di 61 anni) si sono suddivisi in due gruppi, cioè in donne di 45 anni o più giovani e in donne ultra quarantacinquenni.

Abbiamo quindi trovato che l'età delle donne ha influito sulla propria conoscenza delle diverse iniziative comunali di sviluppo e sulla propria possibilità di farne uso.

Più precisamente, osserviamo che le donne quarantacinquenni o più giovani conoscono o usano molto di più il Programma "Aiuto a casa" (70,6%) rispetto alle donne ultra quarantacinquenni (51,4%).

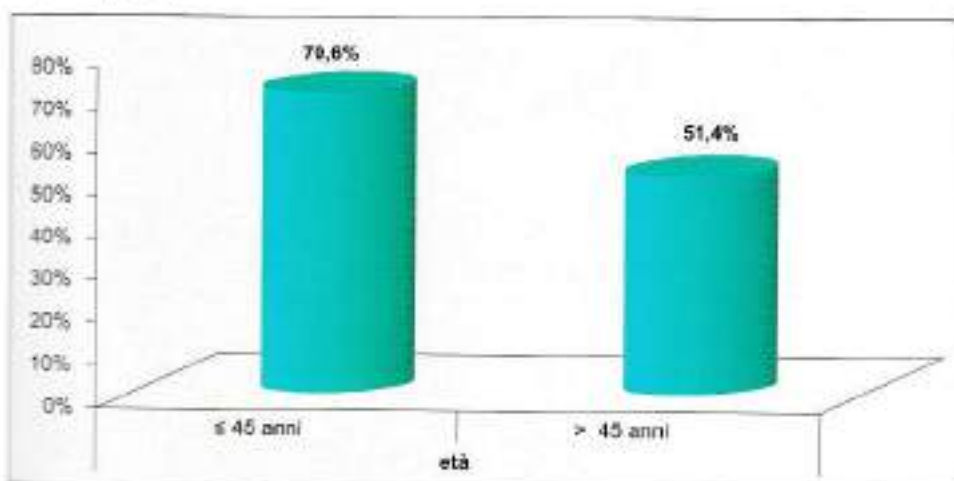


Diagramma 35. Età delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale: Programma "Aiuto a casa"

Inoltre, le donne quarantacinquenni o più giovani conoscono meglio e usano di più (37,3%) le strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità femminili di quanto le donne ultra quarantacinquenni (16,7%). Tuttavia in tutti e due casi le percentuali non sono particolarmente elevate.

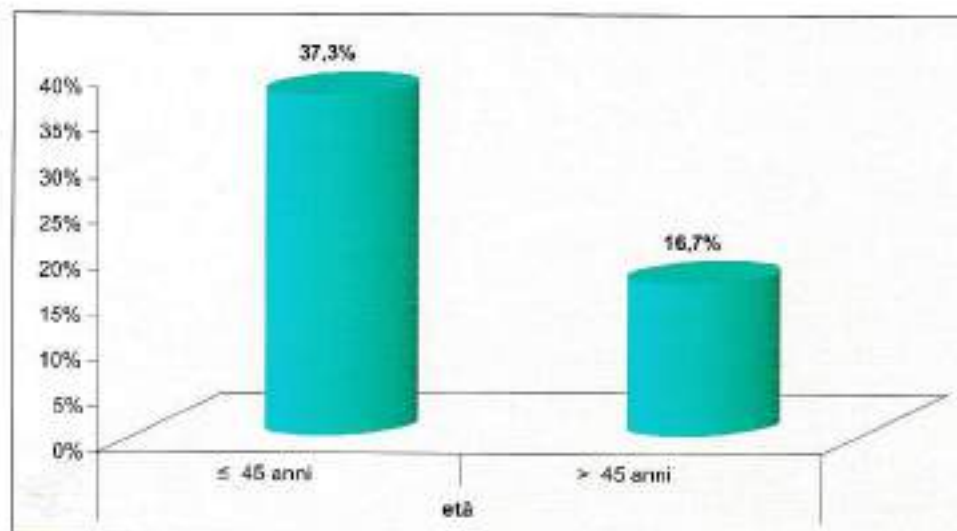


Diagramma 36. Et  delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale "Strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialit  femminili"

Lo stato familiare delle intervistate era un ulteriore criterio di ricerca per determinare se la differenziazione di alcune opinioni delle intervistate sia rilevante dal punto di vista statistico.

In prima fase, si sono individuate differenziazioni statisticamente significative nella domanda riguardante il sostegno che le donne ricevono per eseguire i lavori domestici ed adempiere ai propri obblighi "casalinghi". Come si era aspettato, le donne sposate sono quelle ad essere aiutate di pi  dal proprio coniuge (50,7%), seguono le donne nubili che per il 17,9% ricevono aiuto dal proprio compagno, mentre il 10%   rappresentato dalle donne divorziate/vedove che sono aiutate dall'ex marito o compagno.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Certo in questo caso si deve sottolineare che il 10% si riferisce a solo una donna su un totale di 10 donne divorziate/vedove del campione che hanno risposto a questa domanda.

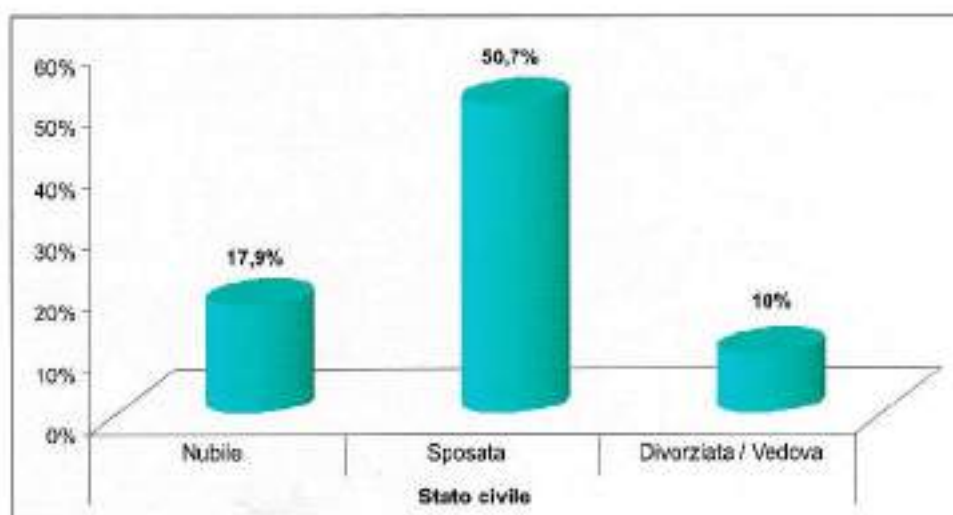


Diagramma 37. Stato civile delle intervistate & Mio coniuge/compagno mi aiuta nei lavori/obblighi domestici

In confronto, le donne divorziate o vedove (70%) sono quelle che usano di più una donna per le pulizie rispetto alle donne sposate (29,2%) e nubili (15,4%).

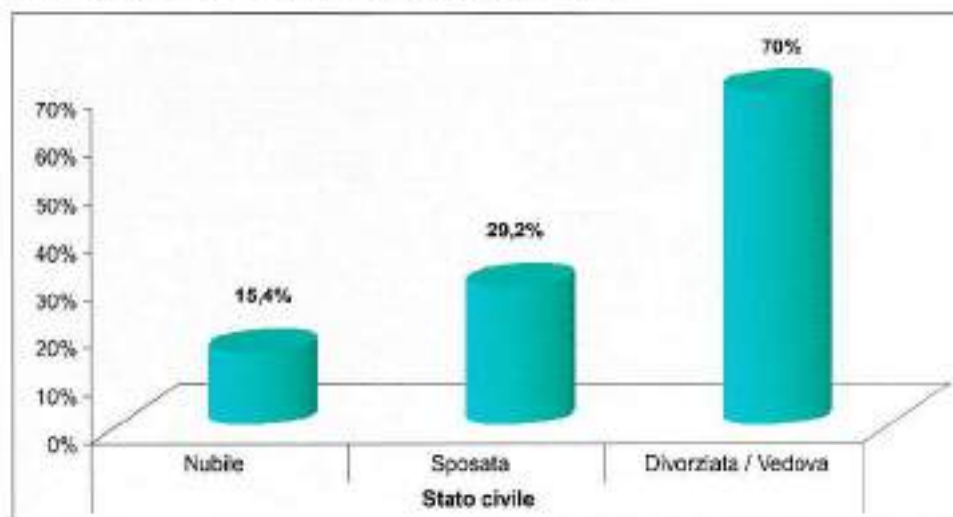


Diagramma 38. Stato civile delle intervistate & La donna per le pulizie mi aiuta nei miei lavori/obblighi domestici

Abbiamo identificato una differenziazione statisticamente rilevante tra lo stato civile delle donne e uno degli ostacoli menzionati dal questionario ed affrontati dalle donne imprenditrici o libere professioniste. Più precisamente, il 62,2% delle donne sposate affrontano difficoltà a

combinare vita professionale e privata. Più del 50% delle donne divorziate/vedove affrontano la stessa difficoltà, mentre per le donne nubili la percentuale che affronta lo stesso inconveniente è del 10,3%. Di conseguenza, diventa chiaro che lo stato civile delle donne è direttamente associato alla loro possibilità di affrontare il suddetto problema.

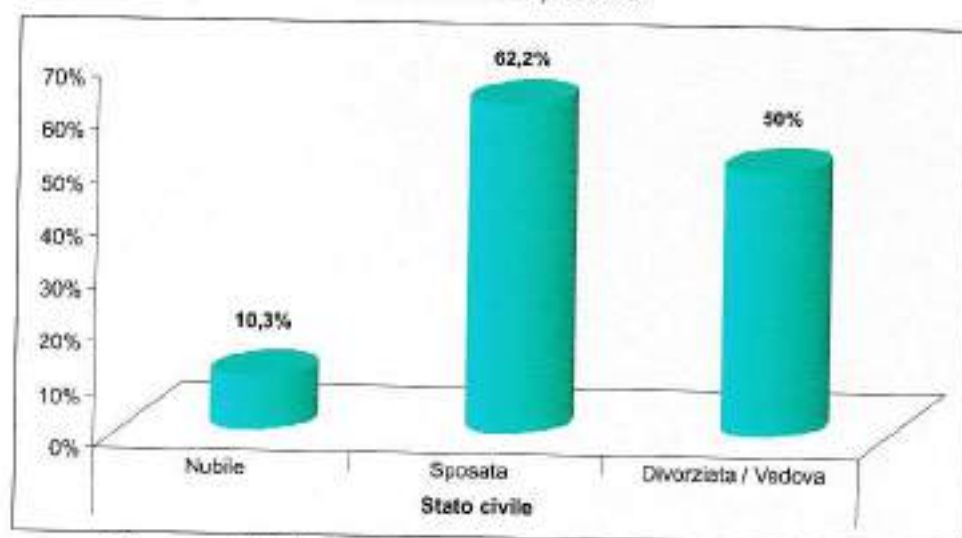


Diagramma 39. Stato civile delle intervistate & Ho difficoltà a combinare la vita professionale con quella privata

L'esistenza o no di figli differenzia le risposte delle intervistate alla domanda se il suocero/la suocera le aiuti ad adempiere ai propri obblighi familiari. Si osserva quindi che, mentre in entrambi i casi il tasso di aiuto è esiguo, è chiaramente maggiore quando le donne hanno figli. In particolare, il 16,7% delle donne che hanno figli gode dell'aiuto del proprio suocero/suocera negli obblighi domestici contro un esiguo 2% di donne senza figli.

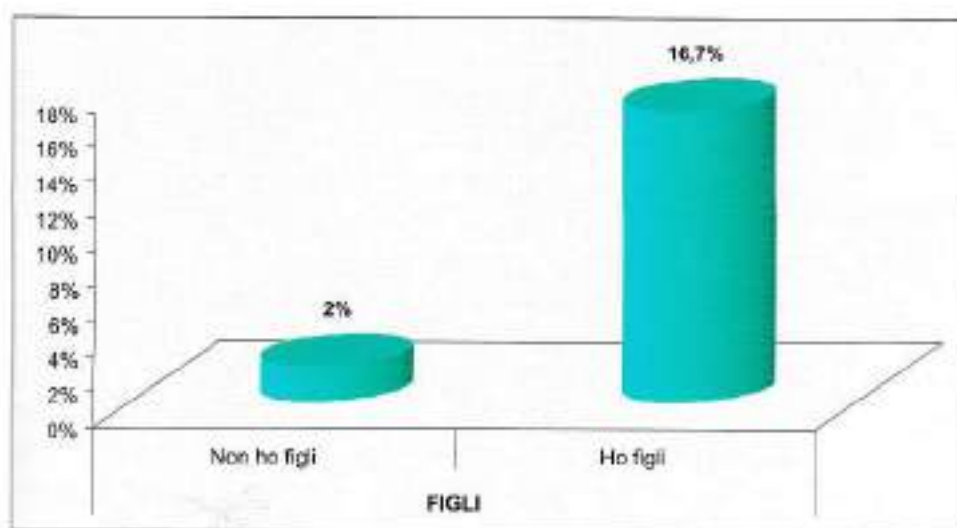


Diagramma 40. Esistenza o meno di figli & Mio/a suocero/a ci aiutano nei lavori/obblighi domestici

Inoltre le donne che hanno figli affrontano maggiormente il problema di combinazione della vita professionale e privata (60,3%) delle donne senza figli (22%).

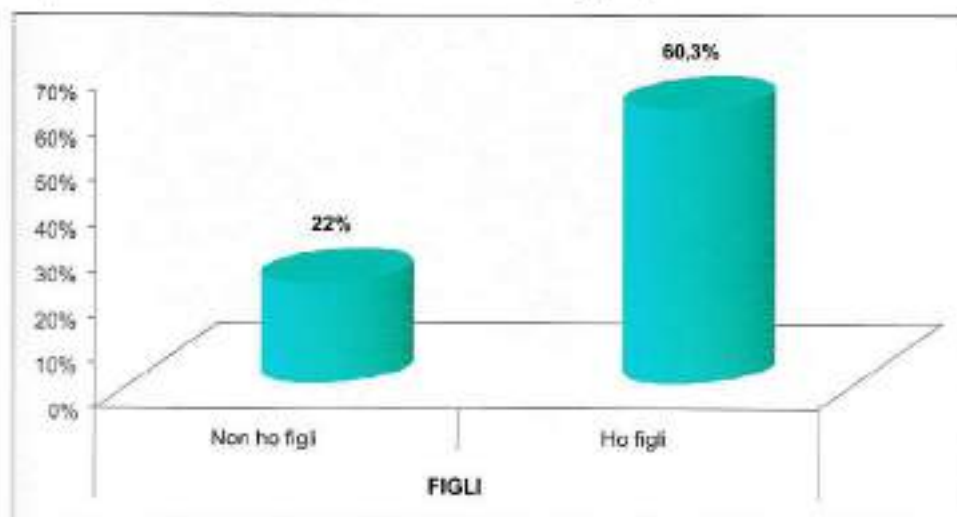


Diagramma 41. Esistenza o meno di figli & Ho difficoltà a combinare vita professionale e privata

Di seguito si è esaminato se l'età dei figli influisca sull'aiuto che le donne ricevono nei lavori/obblighi domestici. Quindi, tenendo conto solo delle donne che hanno figli, sono state create tre categorie. Alla prima appartengono le donne il cui figlio più piccolo ha fino a 5 anni, alla seconda donne il cui figlio più piccolo ha da 6 fino a 15 anni e alla terza donne il cui figlio più giovane ha da 16 anni in su. Da un totale quindi di 73 donne che hanno avuto figli, come si è già menzionato nella parte descrittiva dello studio, sono state tratte le seguenti conclusioni interessanti.

Si osserva che l'aiuto offerto alle donne in riferimento ai lavori/obblighi domestici è associato non soltanto all'esistenza o meno di figli ma anche all'età. Esaminando il Diagramma 42 si capisce che vi è una relazione inversamente proporzionale fra l'età dei figli e l'aiuto offerto dai genitori, vale a dire che l'aiuto che ricevono le donne intervistate dai propri genitori è maggiore quando i figli sono più piccoli. Più precisamente, il 72,2% delle donne con figli fino a 5 anni di età riceve l'aiuto dei propri genitori negli obblighi domestici, contro il 27,8% di donne con figli da 6 fino a 15 anni di età e il 25% con figli ultra sedicenni.

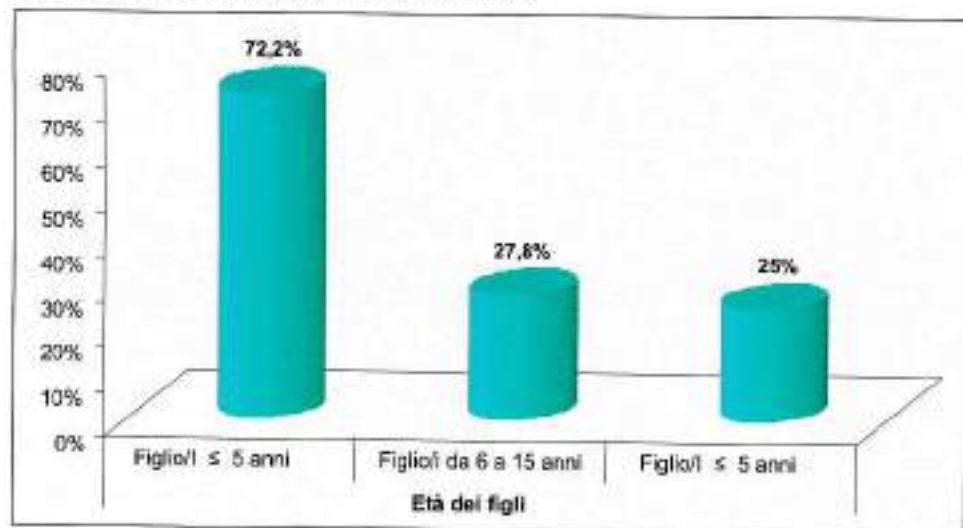


Diagramma 42. Età dei figli delle intervistate & I miei genitori mi aiutano con i lavori/obblighi domestici

Le donne con figli fino a 5 anni e da 6 a 15 anni di età affrontano particolari difficoltà a combinare vita professionale e privata (77,8% e 78,9% rispettivamente), rispetto alle donne con figli ultra sedicenni (41,7%).

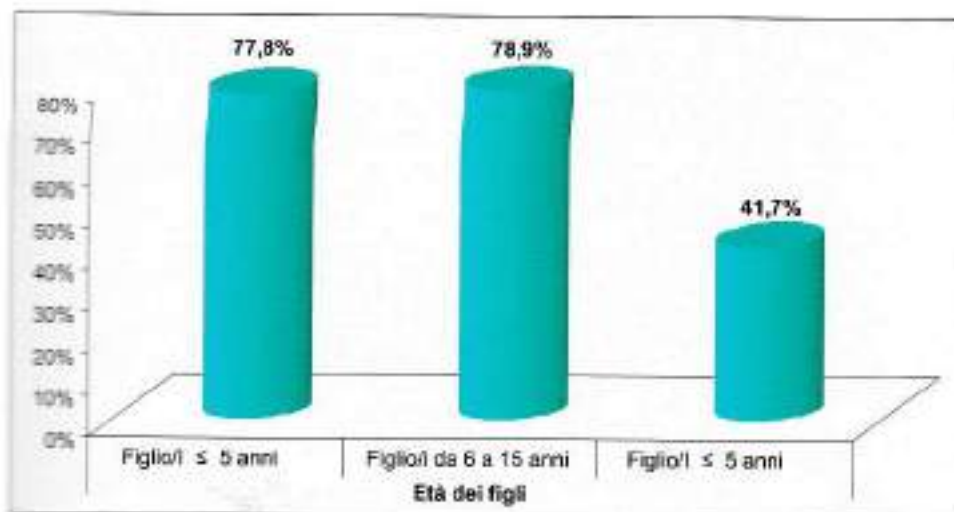


Diagramma 43. Età dei figli delle intervistate & Ho difficoltà a combinare vita professionale e privata

Abbiamo trovato che la forte concorrenza da parte di imprese simili o altri professionisti come ostacolo al lavoro delle donne è associata pure all'età dei propri figli ed è giudicata come un ostacolo maggiore dalle donne con figli ultra sedicenni (63,9%). Rispettivamente il 55,6% delle donne con figli di un'età massima di cinque anni hanno risposto di affrontare un problema di elevata concorrenza, mentre la percentuale più bassa è rappresentata dalle donne con figli che hanno da 6 fino a 15 anni (26,3%).

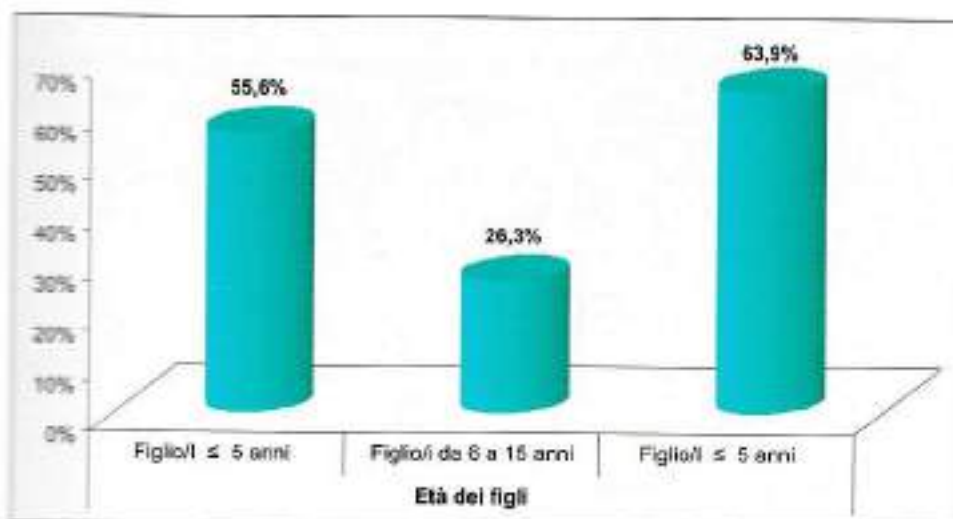


Diagramma 44. Età dei figli delle intervistate & L'elevata concorrenza come ostacolo lavorativo

Infine, le risposte alla domanda se le donne abbiano valorizzato o stiano valorizzando le strutture di custodia dei bambini si differenziano in base all'età dei propri figli. Lo studio del diagramma rivela che in confronto le donne con figli da 6 fino a 15 anni di età ne fanno o ne hanno fatto uso maggiore (76,5%) rispetto alle donne con figli ultra sedicenni (42,4%) che si collocano al secondo posto. Invece un tasso molto più basso (17,6%) di donne con figli cinquenni o più giovani ha usato la suddetta iniziativa di sviluppo.

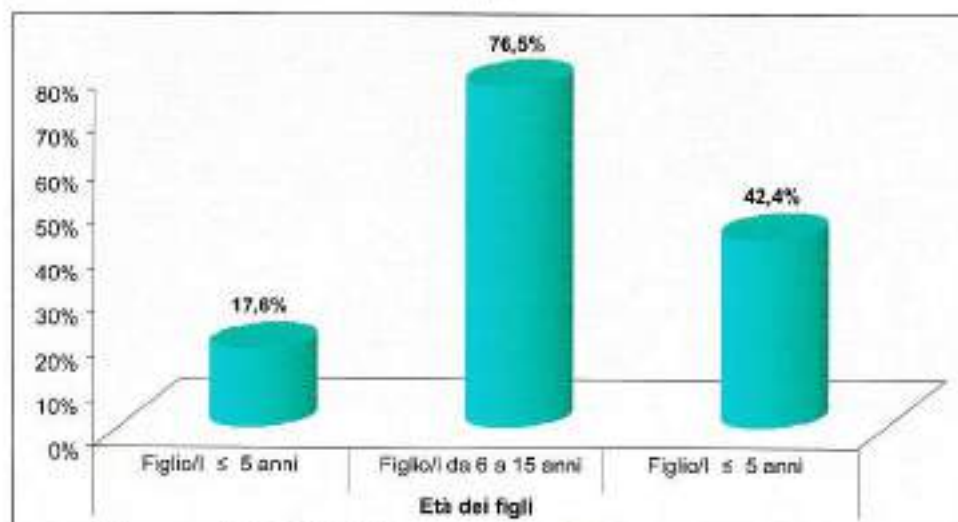


Diagramma 45. Età dei figli delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale delle Strutture di custodia (asili nido e scuole materne, centri di intrattenimento creativo dei bambini ecc.)

Il livello d'istruzione delle donne e in particolar modo il livello di conoscenza/esperienza necessaria ha fatto differenziare in maniera statisticamente rilevante le loro risposte come fattore decisivo per creare un'impresa o esercitare una libera professione. Come si era aspettato, il 54,5% delle donne con più di 13 anni di studi sente di avere l'esperienza necessaria, rappresentando cioè quasi il doppio del 29,4% delle donne con 12 anni di studi, e un tasso maggiore rispetto al 41,2% di donne con più di 16 anni di studi.

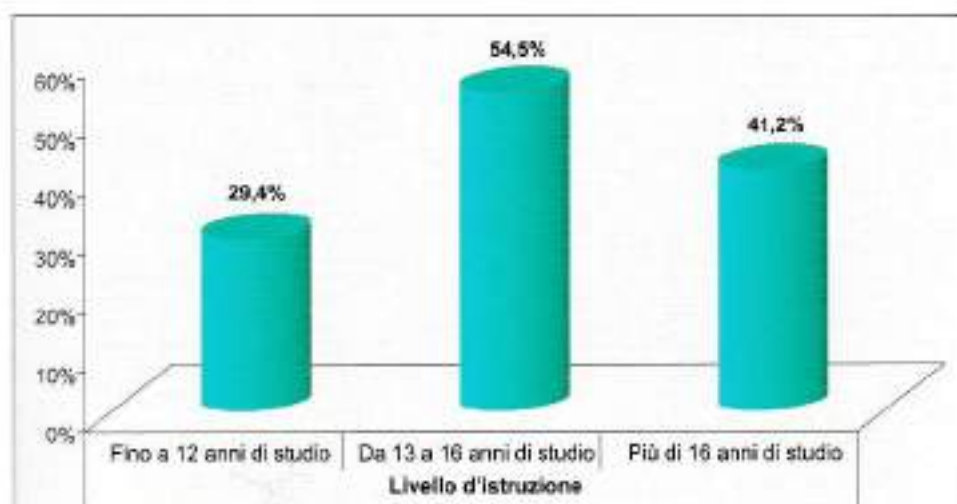


Diagramma 46. Livello d'istruzione delle intervistate & Le conoscenze/L'esperienza necessarie come fattore di creazione di un'impresa/di esercitazione di una libera professione

Un fattore importante comune delle tematiche del questionario è la professione delle donne libere professioniste o imprenditrici.

In prima fase si sono individuate alcune differenze per quanto riguarda i fattori che le hanno spinte ad occuparsi attivamente dei loro settori di lavoro. In base alle conclusioni tratte, soprattutto gli imprenditori hanno in confronto un finanziamento/un capitale più grande (32,6%) rispetto alle libere professioniste (9,7%), mentre queste ultime sentono invece di aver avuto le conoscenze necessarie e l'esperienza per avviare la propria professione (58,1%) in misura maggiore rispetto alle imprenditrici (37%) (diagramma 47 e 48 rispettivamente).

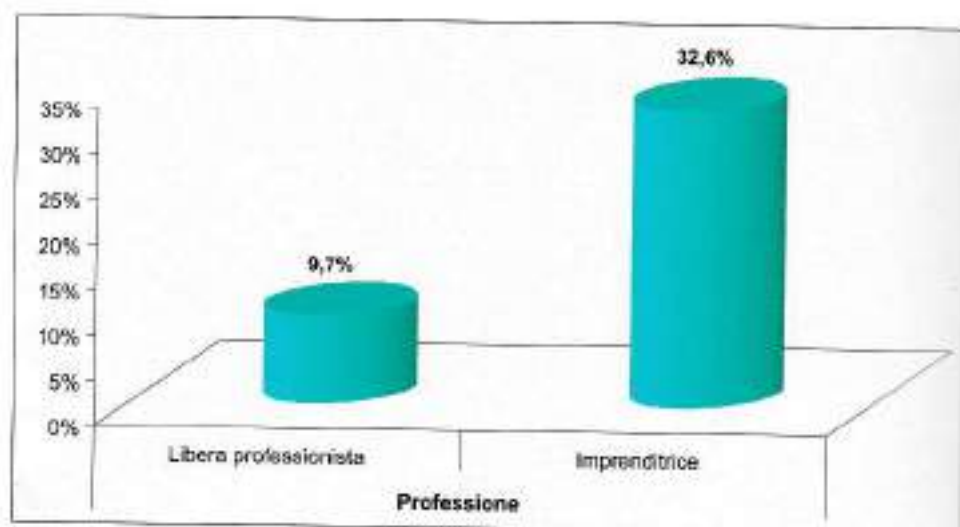


Diagramma 47. Professione delle intervistate & Il finanziamento/capitale necessario come fattore di creazione di un'impresa/di esercitazione di una libera professione

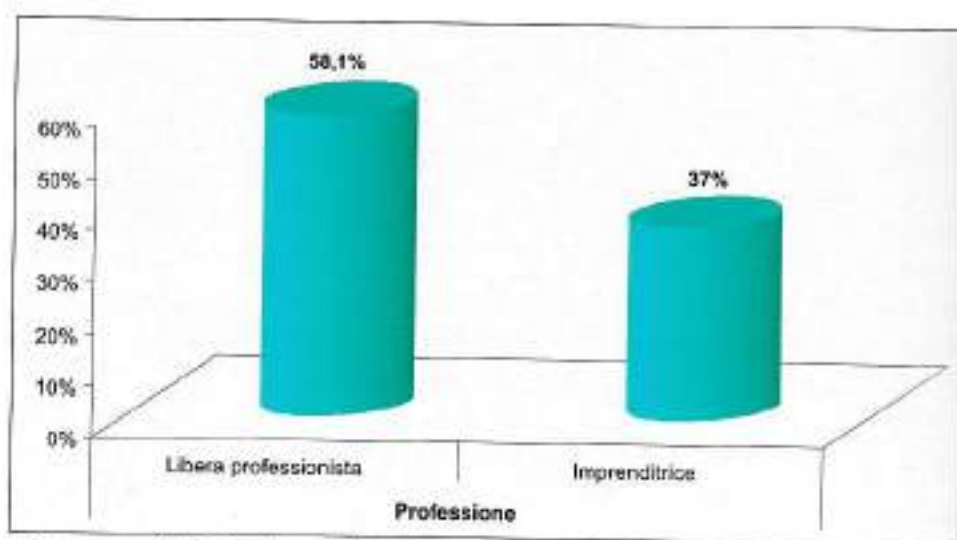


Diagramma 48. Professione delle intervistate & Le conoscenze/L'esperienza necessarie come fattore di creazione di un'impresa/di esercitazione di una libera professione

In riferimento agli ostacoli affrontati si è individuata una differenziazione statisticamente rilevante relativamente alla misura in cui le donne abbiano riscontrato una forte concorrenza da parte di imprese simili o altri/e liberi/e professionisti/e. Si constata quindi che le imprenditrici hanno affrontato maggiori difficoltà a causa dell'elevata concorrenza (57,6%) rispetto alle libere professioniste (32,3%).

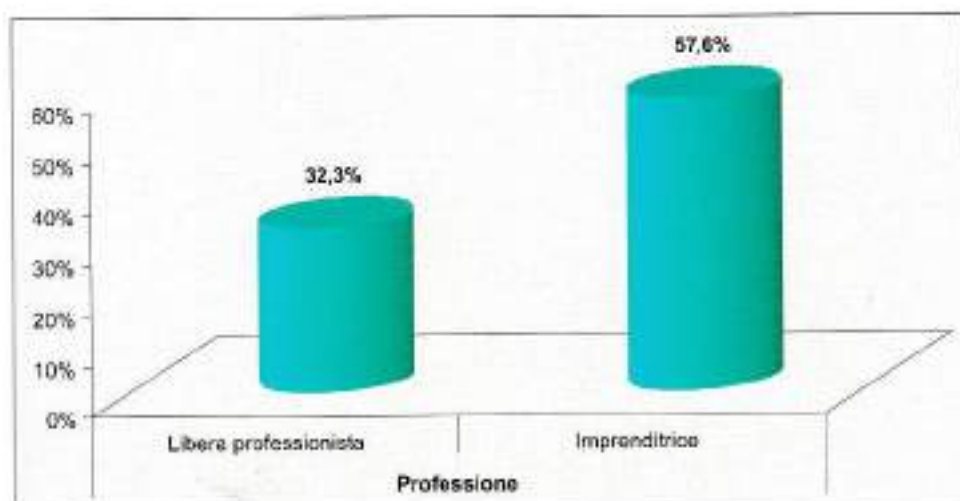


Diagramma 49. Professione delle intervistate & L'elevata concorrenza come ostacolo lavorativo

Infine, in riferimento alla domanda se siano informate del fatto che i propri comuni svolgono iniziative di sviluppo e se le valorizzano, le percentuali delle risposte delle donne in base alla propria professione si sono differenziate nel caso degli spostamenti gratuiti. Le imprenditrici sembrano essere meglio informate della suddetta iniziativa con un tasso del 58,2%, in confronto al 35,5% delle libere professioniste (Diagramma 50). Di conseguenza, quanto alla domanda se fanno uso del servizio, le imprenditrici prevalgono con una percentuale del 34,9% rispetto al 14,3% dei liberi professionisti (Diagramma 51).

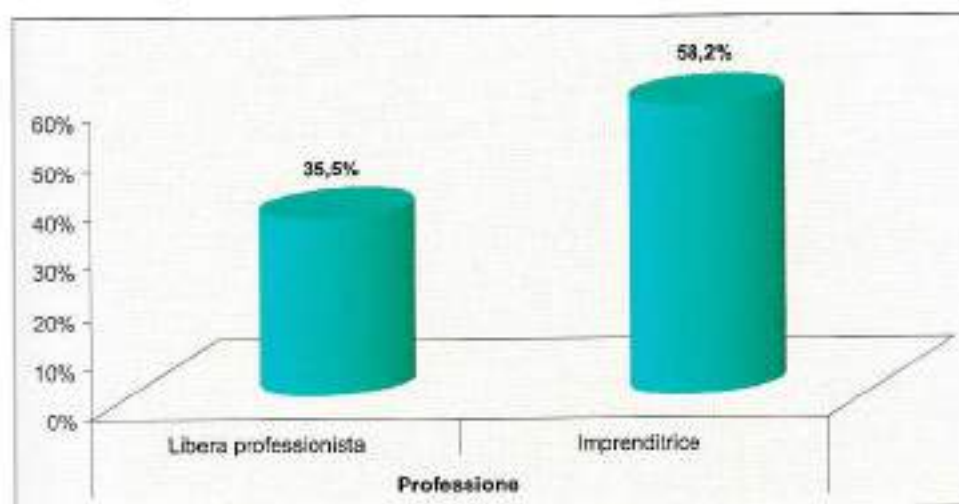


Diagramma 50. Professione delle intervistate & Conoscenza dell'iniziativa di sviluppo locale degli "Spostamenti gratuiti col trasporto municipale/comunale"

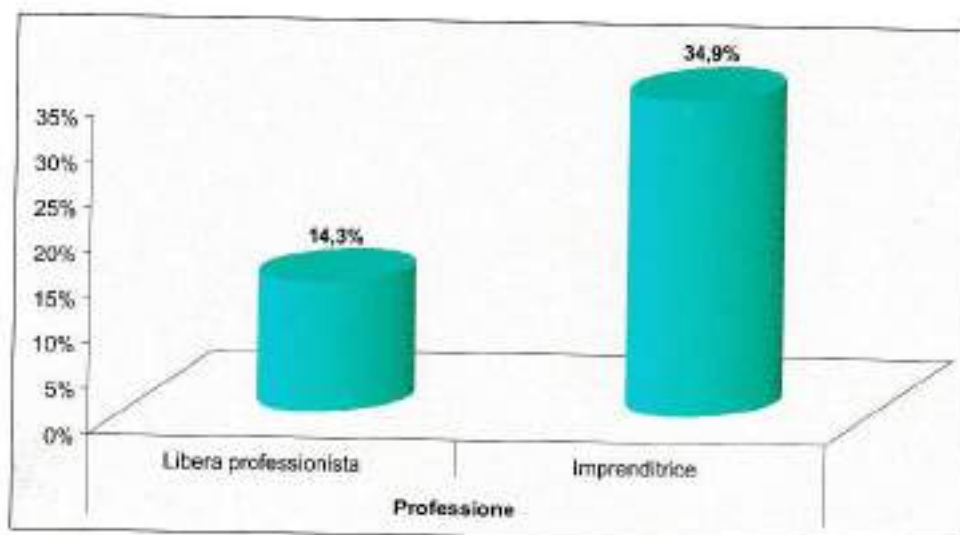


Diagramma 51. Professione delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale degli "Spostamenti gratuiti col trasporto municipale/comunale"

Di seguito abbiamo indagato se l'orario di lavoro quotidiano delle donne abbia fatto differenziare le loro risposte. Perciò le donne sono state raggruppate in due categorie: in quelle che lavorano meno di 8 ore al giorno e quelle che lavorano più di 8 ore al giorno.

In base quindi alla suddetta codifica abbiamo osservato che il 71% delle donne che lavora fino a 8 ore al giorno è informato dell'iniziativa di sviluppo del proprio comune nel cui quadro si offre trasporto gratuito con i mezzi di trasporto municipali/comunali, contro il 46,2% delle donne che lavorano più di 8 ore al giorno (Diagramma 52). Inoltre le donne del primo gruppo sanno in misura maggiore (45,2%) rispetto alle donne del secondo gruppo (26,1%) che nella Municipalità/nel Comune vi sono strutture di consulenza sull'occupazione e sull'imprenditorialità delle donne (Diagramma 53).

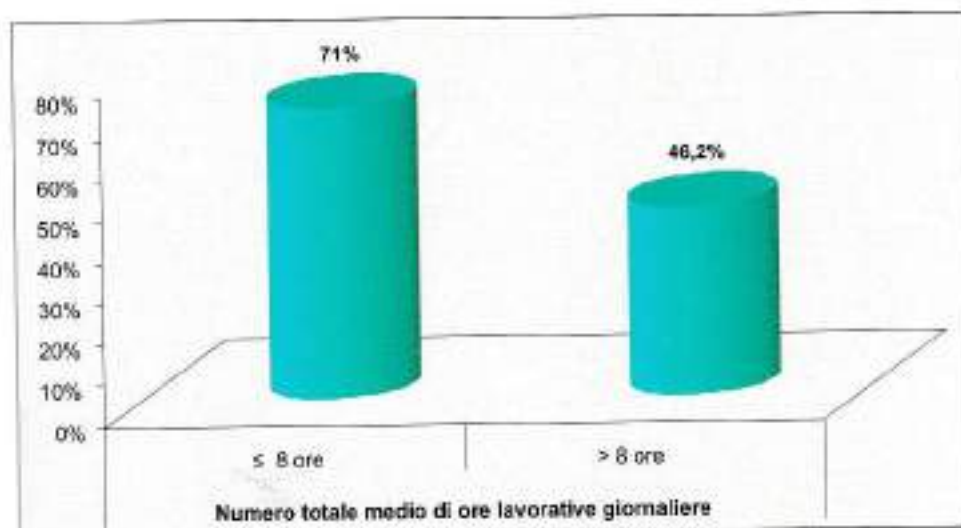


Diagramma 52. Numero totale medio di ore lavorative giornaliere delle intervistate & Conoscenza dell'iniziativa di sviluppo locale degli "Spostamenti gratuiti col trasporto municipale/comunale"

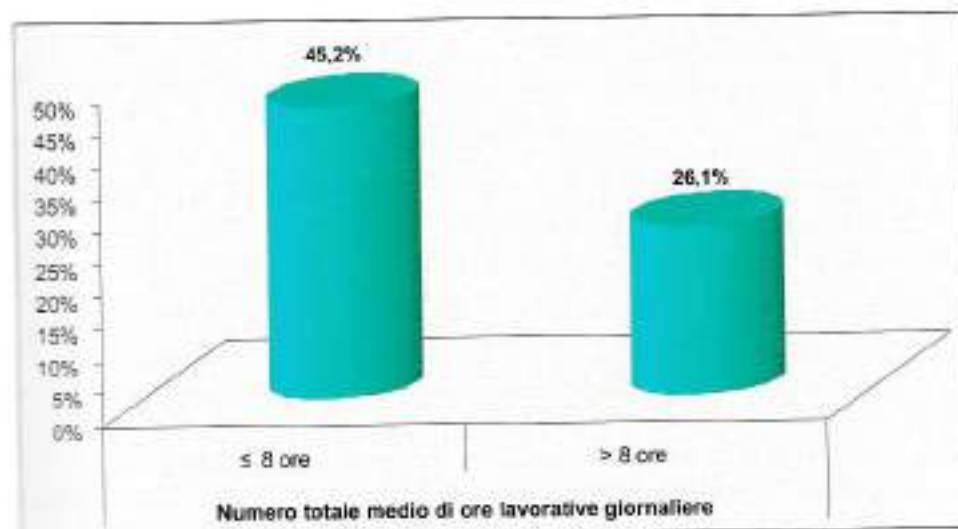


Diagramma 53. Numero totale medio di ore lavorative giornaliere delle intervistate & Conoscenza dell'iniziativa locale delle "Strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità femminili"

Perché le donne lavoratrici del primo gruppo (che lavorano fino a 8 ore al giorno) sono meglio informate dei trasporti municipali, si vede che li usano anche più spesso. Più precisamente, il 50% risponde di averli già usati o di usarli tuttora, diversamente dal esiguo 22,6% delle donne che lavorano mediamente più di 8 ore al giorno.

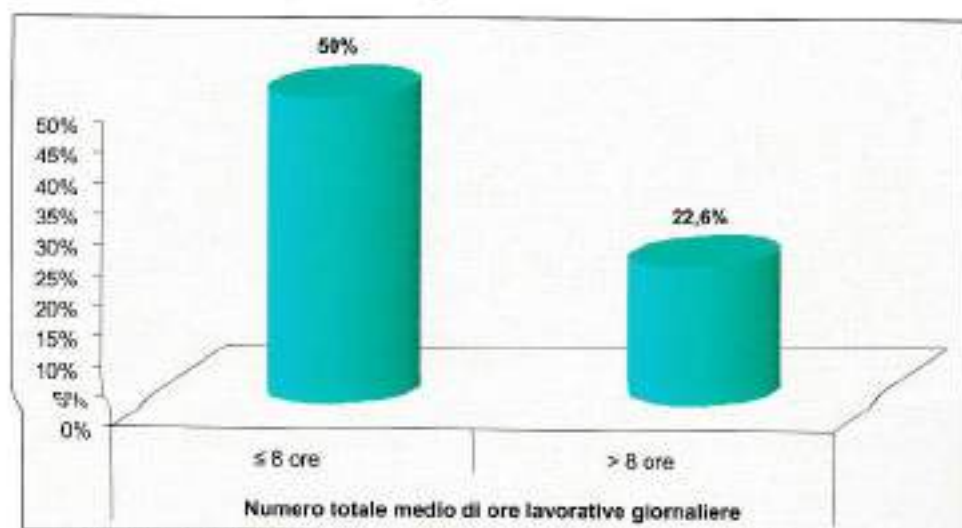


Diagramma 54. Numero totale medio di ore lavorative giornaliere delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale degli "Spostamenti gratuiti col trasporto municipale/comunale"

Rispettivamente abbiamo indagato se le ore che le donne dedicano a lavori domestici fanno differenziare le loro risposte. Per stabilire questa correlazione sono stati formati due gruppi; nel primo gruppo sono state comprese le donne che si occupano dei lavori domestici fino a 3 ore al giorno, mentre nel secondo le donne che lavorano a casa più di 3 ore al giorno.

Era quindi normale constatare differenziazioni statisticamente rilevanti in riferimento alla domanda chi aiuta le donne con i lavori domestici. Abbiamo visto che le donne che si occupano meno di 3 ore al giorno dei lavori domestici sono aiutate da una donna per le pulizie. Osservando cioè il diagramma seguente diventa chiaro che il 33,7% delle donne che rispondono di occuparsi meno di 3 ore al giorno dei lavori domestici è assistito da una donna per le pulizie mentre soltanto il 14,3% delle donne che fanno le casalinghe per più di 3 ore al giorno è aiutato da una donna per le pulizie.

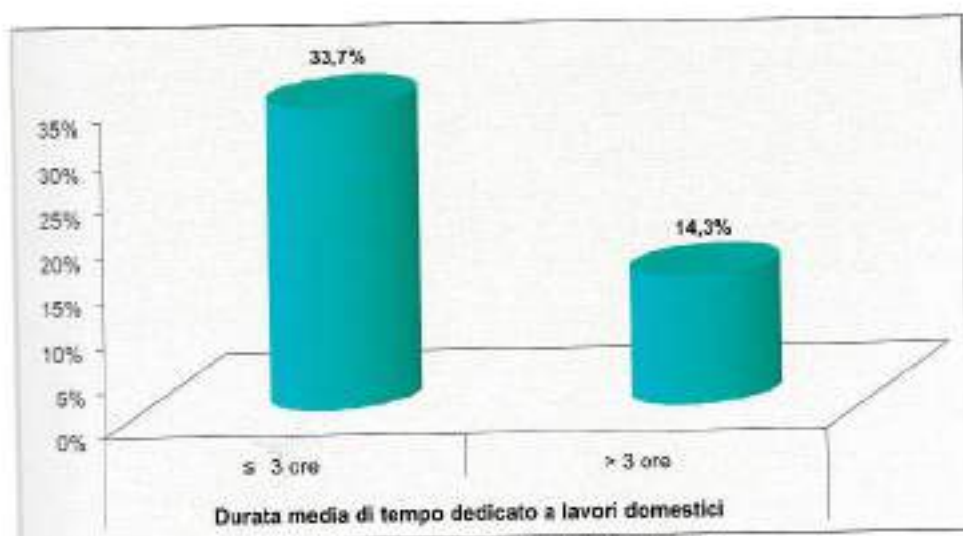


Diagramma 55. Durata media di tempo dedicato a lavori domestici dalle intervistate & La donna per le pulizie mi aiuta con i miei lavori/obblighi domestici

Alla domanda chi aiuta le donne quando hanno figli minorenni, il 40% di coloro che si occupano dei lavori domestici meno di 3 ore al giorno risponde di essere aiutato dal suocero/dalla suocera, mentre la percentuale rispettiva delle donne che fanno le casalinghe più di 3 ore al giorno ammonta al 12,5%.

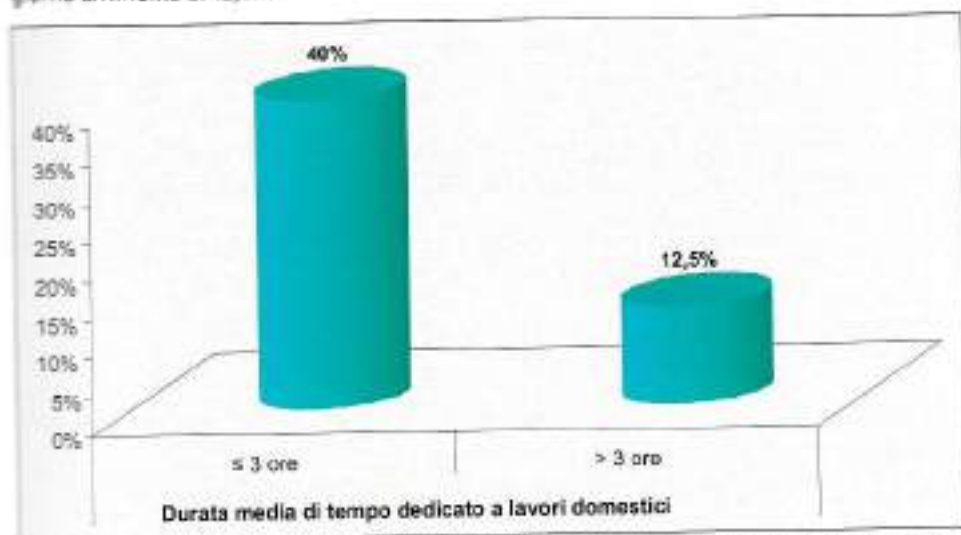


Diagramma 56. Durata media di tempo dedicato ai lavori domestici dalle intervistate & Il suocero/La suocera mi aiutano, perché ho figli minorenni

Infine abbiamo indagato se il luogo di residenza delle donne nella provincia abbia fatto differenziare le loro risposte. Per controllare questo, abbiamo classificato le donne in quelle che vivono nella provincia di Attica e quelle che risiedono in qualsiasi provincia della Grecia.

Abbiamo tratto la conclusione che gli unici casi in cui le loro risposte si sono differenziate riguardavano le iniziative di sviluppo. Più precisamente, il 70,9% delle donne che risiede in Attica sa che la loro municipalità/il loro comune offre loro spostamenti gratuiti con i mezzi di trasporto urbani comunali contro il 37,3% delle donne che abita in un'altra provincia.

114

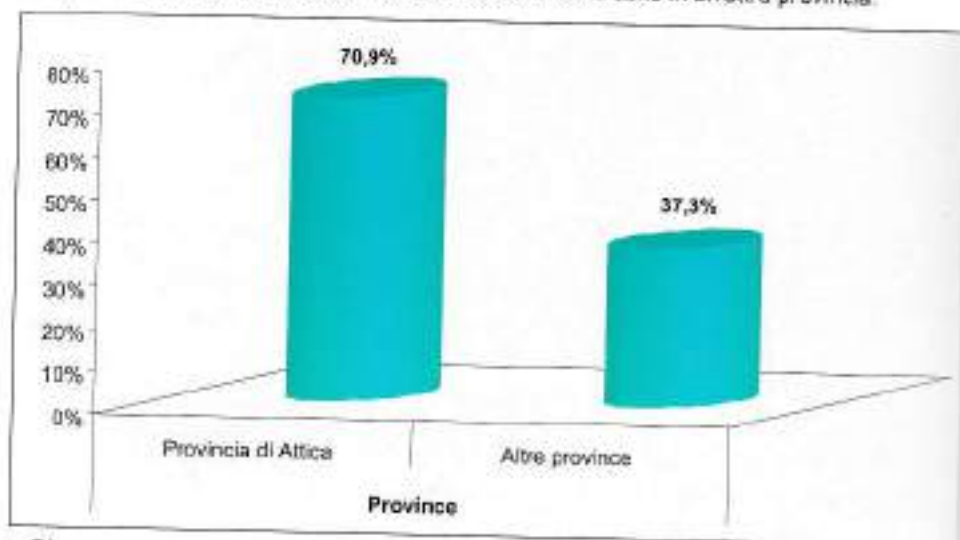


Diagramma 57. Luogo di residenza delle intervistate & Conoscenza dell'iniziativa locale degli "Spostamenti gratuiti col trasporto municipale/comunale"

Inoltre, le donne che abitano in Attica (35,8%) valorizza o ha valorizzato le strutture di custodia dei bambini offerte dai comuni di più rispetto alle donne residenti in altre province (19,4%).

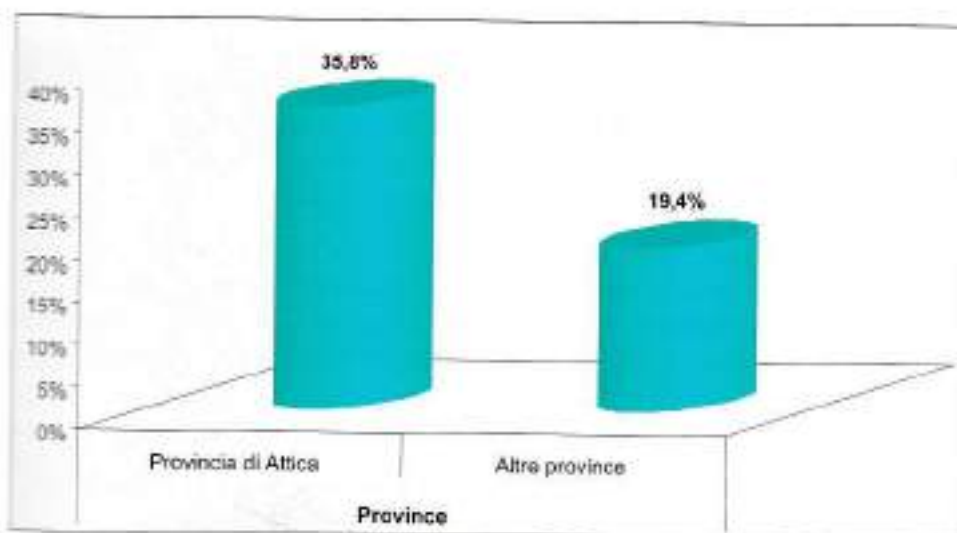


Diagramma 58. Luogo di residenza delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale delle "Strutture di custodia" (asili nido e scuole materne, Centri di Intrattenimento Creativo dei Bambini ecc.)

Infine è interessante che le donne fuori di Atene usino o abbiano già usato le unità di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità delle donne (24,6%) più delle donne che risiedono in Attica (9,4%).

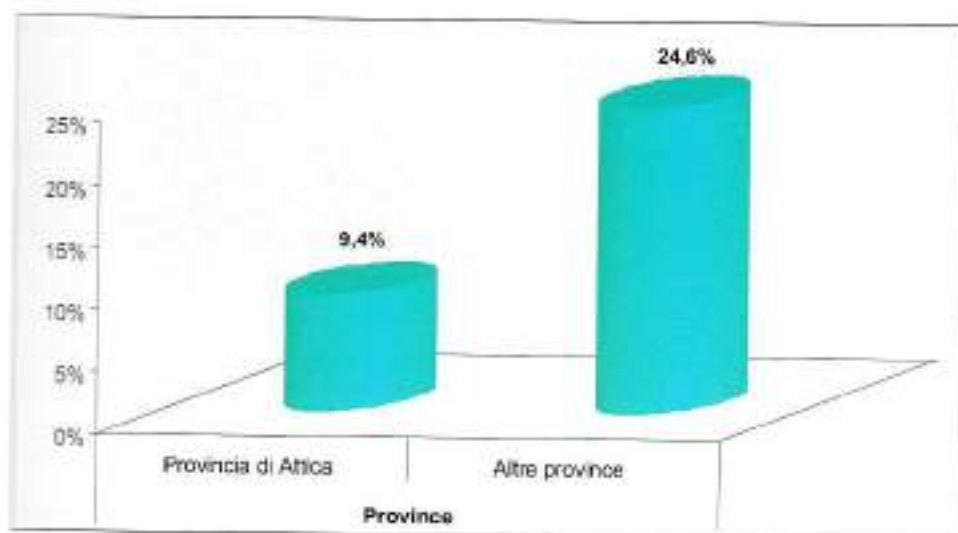


Diagramma 59. Luogo di residenza delle intervistate & Valorizzazione dell'iniziativa di sviluppo locale delle "Unità di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità"

III. CONCLUSIONI FINALI

La maggior parte delle donne risiede nella provincia di Attica (45,5%), ha da 26 a 45 anni (59,3%) ed è sposata (60,2%), mentre un lasso del 40,7% non ha figli. Inoltre il 27,7% ha fatto la maturità in un liceo di orientamento generale o tecnico, mentre una percentuale importante è laureata (18,7%) e possiede un titolo di studi post-laurea (13,8%).

116

Il 74,8% delle donne svolge un'attività imprenditoriale, mentre il 25,2% esercita una libera professione e i campi della loro attività economica si concentrano sul terziario.¹⁵⁷ Le ore che dedicano ogni giorno al loro lavoro ammontano per la maggior parte (51,2%) da 8 a 10, mentre il 53,7% si occupa dei lavori domestici su base quotidiana per 1 fino a 2 ore. Il 30,3% delle intervistate crede che gli obblighi familiari incidono poco sulla loro evoluzione professionale, diversamente dal 23% secondo cui l'impatto dei lavori domestici sulla loro carriera è molto negativo.

Il 36,9% dichiara di essere molto soddisfatto del modo in cui combina la sua vita professionale con quella personale/familiare, mentre il 38% non è contento dell'assistenza statale offerta per questo scopo. Il coniuge/compagno (36,9%) e i genitori (32,8%) costituiscono l'ambiente di sostegno delle intervistate che le aiuta ad assolvere i compiti domestici mentre per l'educazione dei figli sono assistite anche dal proprio coniuge/compagno (49%) e dai genitori (44,9%).

La maggior parte delle donne del campione (49,2%) dichiara che è "molto" importante che le donne sviluppino attività imprenditoriali ed esercitino una libera professione. Tra i fattori che contribuiscono all'avvio di un'attività imprenditoriale/una libera professione sono soprattutto il sostegno dell'ambiente familiare (56,9%), il loro stato psicologico, cioè che si sentono pronte a diventare imprenditrici o libere professioniste (48,8%), e la loro conoscenza o esperienza precedente (42,3%).

Gli ostacoli principali affrontati dalle donne imprenditrici/libere professioniste sono la forte concorrenza (51,2%), la difficoltà di equilibrio tra vita professionale e personale (44,7%), così come le difficoltà economiche (32,5%), mentre il 15,4% dichiara di essere affrontato con sospetto a causa del proprio genere. Tuttavia il 51,7% delle donne dichiarano di essere molto soddisfatte del corso della propria attività professionale.

Le donne considerano come importanti misure di sostegno i sussidi oppure l'erogazione di prestiti a condizioni favorevoli (45,6%), i regolamenti favorevoli e l'incentivazione da parte dello stato a livello locale (22,9%), la continua informazione da parte delle autorità locali riguardo a sussidi, iniziative, programmi ecc. (22,7%) e infine la creazione e lo sviluppo di strutture di consulenza su questioni di impiego autonomo e attività imprenditoriale (20,6%).

La maggior parte delle donne sono informate delle iniziative locali principali, come p.es. dell'esistenza dei Centri di Tutela Aperta degli Anziani (CAPI) (85,2%), delle strutture di guar-

¹⁵⁷ Per ogni categoria separata, vedi capitolo I, paragrafo 1.4 per le imprenditrici e paragrafo 1.5 per le libere professioniste.

dia dei figli (78,7%), del Programma "Aiuto a casa" (64,8%), degli spostamenti gratuiti con i mezzi di trasporto municipale (52,5%), dei campeggi estivi della municipalità/del comune (32,2%), delle strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità femminile (31,1%), dei centri di consulenza per il sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti (31,1%) e dei servizi di finanziamento/erogazione di prestiti per le nuove imprese e i liberi professionisti (21,3%).

Inoltre si constata che il 29,8% ha valorizzato la possibilità di spostamenti gratuiti, il 27% ha valorizzato i centri di custodia dei bambini, il 17,5% le unità di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità femminile, il 11,4% ha utilizzato i servizi di finanziamento/erogazione di prestiti per la creazione di una nuova impresa o l'avvio di una libera professione, il 7,9% ha valorizzato le strutture dei CAPI e il 6,3% i campeggi estivi organizzati dalla municipalità/dal comune.

La possibilità di trasporto gratuito è ritenuta pienamente sufficiente (43,8%), mentre il 16,4% considera questo servizio come insufficiente.¹³⁸ Quanto all'adeguatezza dei servizi di finanziamento/erogazione di prestiti per nuove imprese/liberi professionisti, il 42,5% li giudica come pienamente sufficienti, mentre il 12,5% ritiene che i suddetti servizi siano moderatamente adeguati e un tasso rispettivo del 12,5% non li considera affatto adeguati.¹³⁹

Inoltre, per quanto riguarda l'adeguatezza delle strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità delle donne, il 39,3% e il 31% le valuta come pienamente o molto adeguati rispettivamente, mentre un tasso del 11,9% le considera come inadeguati.¹⁴⁰ La completezza nelle strutture municipali/comunali di custodia dei bambini (p.es. asili nido e scuole materne, centri di intrattenimento creativo dei bambini, ecc.) è giudicata come pienamente adeguata (36%), mentre il 18% pensa che non siano affatto sufficienti.¹⁴¹ La sufficienza dei CAPI¹⁴² è ritenuta dal 30,4% come pienamente soddisfacente e dal 11,4% del tutto insoddisfacente. I centri di consulenza di supporto delle famiglie, delle donne e degli adolescenti, sono giudicati come pienamente adeguati dal 28,2%, mentre il 17,9% non li considera affatto sufficienti.¹⁴³ Il servizio prestato dai campeggi estivi della Municipalità/del Comune è giudicato come pienamente adeguato (27,5%), mentre un tasso consistente del 23,2% lo valuta come del tutto inadeguato.¹⁴⁴ Infine, per quanto riguarda il programma "Aiuto a casa", il 17,9% lo considera come pienamente adeguato, il 37,2% come molto adeguato (37,2%), mentre il 17,9% lo giudica come pienamente inadeguato.¹⁴⁵

¹³⁸ Alla domanda hanno risposto settantatre (73) donne.

¹³⁹ Alla domanda hanno risposto ottanta (80) donne.

¹⁴⁰ Alla domanda hanno risposto ottantaquattro (84) donne.

¹⁴¹ Alla domanda hanno risposto ottantanove (89) donne.

¹⁴² Alla domanda hanno risposto settantanove (79) donne.

¹⁴³ Alla domanda hanno risposto settanta otto (78) donne.

¹⁴⁴ Alla domanda hanno risposto sessantanove (69) donne.

¹⁴⁵ Alla domanda hanno risposto settantotto (78) donne.

La stragrande maggioranza ritiene la continuazione futura delle iniziative summenzionate necessaria e si pone particolare enfasi sulla continuazione dei CAPI (85,8%), mentre un tasso inferiore crede nella necessità di continuazione dei campeggi estivi (70,5%).

Inoltre per la verifica o la smentita delle ipotesi di ricerca è stato usato il controllo basato sul coefficiente di correlazione X^2 di Pearson al fine di constatare se alcune caratteristiche socio-demografiche delle donne svolgano un ruolo decisivo o meno e se abbiano fatto differenziare considerevolmente le loro posizioni nelle diverse tematiche del questionario. Dal suddetto controllo risulta quanto segue:

- L'età delle intervistate si collega al loro grado di conoscenza sulla realizzazione di iniziative locali ma anche sulla loro valorizzazione. Per esempio, si osserva che le donne 45enni o più giovani conoscono o usano il programma "Aiuto a casa" (70,6%) molto di più rispetto a quelle ultraquarantacinquenni (51,4%). Inoltre la conoscenza e l'utilizzo delle strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità femminile da parte delle donne quarantacinquenni o più giovani (37,3%) sono maggiori rispetto alle donne ultraquarantacinquenni (16,7%).
- Lo stato familiare delle donne si collega direttamente al proprio quadro di supporto per i lavori domestici. Di conseguenza le donne sposate sono aiutate soprattutto dal proprio coniuge (50,7%), mentre le donne divorziate o vedove ricevono aiuto da una donna per le pulizie in misura molto più ampia (70%).
- Lo stato familiare delle donne influisce sul grado di equilibrio tra vita personale e professionale, dato che il 42,2% delle donne sposate e il 50% delle donne divorziate/vedove affrontano grandi ostacoli all'armonizzazione degli obblighi familiari e lavorativi. Inoltre le donne con figli affrontano più problemi nella combinazione di famiglia e lavoro (60,3%) rispetto a quelle senza figli (22%).
- L'età dei figli incide sull'aiuto che le donne ricevono per assolvere i compiti/obblighi domestici. Infatti, l'aiuto che le intervistate ricevono dai propri genitori cresce nella misura in cui diminuisce l'età dei figli. In particolare, il 72,2% delle donne con figli di età massima di 5 anni riceve l'aiuto dei propri genitori contro il 27,8% di donne con figli di età tra i 6 e i 15 anni di età e il 25% con figli ultrasessantenni.
- L'età dei figli incide sul grado di equilibrio tra vita personale e professionale, dato che si osserva che le donne con figli di età fino ai 5 anni e tra i 6 e i 15 anni hanno difficoltà a combinare l'impiego con la vita personale (ad un tasso del 77,8% e 78,9% rispettivamente), rispetto alle donne con figli ultrasessantenni (41,7%).
- L'età dei figli si collega inoltre alla valorizzazione o meno delle strutture di custodia dei bambini, dato che le donne con figli di età tra i 6 e i 15 anni sembrano farne o averne fatto uso più esteso (76,5%).

- Il livello d'istruzione è un fattore correlativo per la creazione di un'impresa e l'esercitazione di una libera professione dalle donne e, in particolare, per determinare se abbiano o meno le conoscenze o l'esperienza necessarie. In questo modo il 54,5% delle donne che hanno studiato per più di 13 anni si sentono di avere l'esperienza necessaria, cioè quasi il doppio rispetto al 29,4% delle donne con 12 anni di frequenza scolastica e di più rispetto al 41,2% delle donne con più di 16 anni di studi.
- Le donne imprenditrici e le libere professioniste si differenziano tra di loro per quanto riguarda i fattori che le portano a sviluppare la propria esperienza professionale. Si constata che soprattutto le imprenditrici hanno un finanziamento/capitale maggiore (32,6%) rispetto alle libere professioniste (9,7%), mentre queste ultime si sentono invece di avere le conoscenze e l'esperienza necessarie per avviare la propria attività professionale (58,1%) più delle imprenditrici (37%).
- Le donne imprenditrici e libere professioniste affrontano diversi ostacoli durante la propria attività professionale, dato che le imprenditrici sembrano aver affrontato a causa della forte concorrenza più difficoltà (57,6%) delle libere professioniste (32,3%).
- Le imprenditrici e libere professioniste si differenziano tra di loro anche per quanto riguarda la conoscenza e la valorizzazione di iniziative intraprese a livello locale. Per esempio, le imprenditrici (58,2%) sembrano più informate del trasporto gratuito delle libere professioniste (35,5%). Di conseguenza le imprenditrici usano questo servizio di più (34,9%) rispetto al 14,3% delle libere professioniste.
- L'orario di lavoro delle donne incide sul proprio grado di conoscenza riguardo alle iniziative locali. In questo modo si è osservato che il 71% delle donne che lavorano fino a 8 ore al giorno sono informate dell'iniziativa di sviluppo della municipalità/del comune nel cui quadro si offre trasporto gratuito attraverso i mezzi di trasporto municipali/comunali, contro il 46,2% delle donne che lavorano più di 8 ore al giorno. Inoltre, le donne del primo gruppo sono meglio informate (45,2%) del fatto che la municipalità/il comune è munita/o di strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità femminili di quanto lo siano le donne del secondo gruppo (26,1%).
- Il tempo che le donne dedicano ai lavori domestici si collega all'aiuto che esse ricevono, dato che il 33,7% delle donne che si occupano meno di 3 ore al giorno dei lavori domestici è assistito da una donna per le pulizie. Quando hanno figli minorenni, si osserva che il 40% delle donne che dedicano meno di 3 ore al giorno ai lavori domestici riceve aiuto dai propri suoceri.
- Il luogo di domicilio delle donne incide sul grado di conoscenza e di conseguenza di valorizzazione delle iniziative locali, dato che il 70,9% delle donne che risiedono in Attica sa che le loro municipalità/comuni offrono loro trasporto gratuito con mezzi di trasporto urbano comunali, contro il 37,3% delle donne residenti in un'altra provincia. Inoltre le donne che ri-

siedono in Attica (35,8%) valorizzano o hanno valorizzato di più le possibilità di custodia dei bambini offerte dalle municipalità/dai comuni attraverso le strutture relative di quanto le usino/abbiano usate le donne che abitano in altre province (19,4%). Infine è interessante che le donne delle zone remote fanno o hanno fatto uso delle strutture di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità (24,6%) di più rispetto alle donne che risiedono in Attica (9,4%).

IV. PROPOSTE

La presente indagine e la rassegna bibliografica hanno messo in risalto aspetti importanti della partecipazione delle donne all'occupazione attraverso l'attività imprenditoriale e l'esercizio di una libera professione. Inoltre sono stati evidenziati parametri interessanti relativi ad iniziative assunte a livello locale. Dalle risultanze dell'indagine emerge che è necessario prendere misure per l'accesso paritario delle donne al mercato del lavoro, per avere una distribuzione equa delle risorse umane e anche lottare efficacemente contro le disuguaglianze e discriminazioni di genere.

Nello stesso tempo queste misure devono mirare all'equilibrio tra vita professionale e privata e promuovere di conseguenza il coinvolgimento paritario dei due generi negli obblighi familiari. Inoltre è necessario elaborare una politica precisa per eliminare percezioni stereotipate e preconcetti collegati al ruolo tradizionale delle donne nella vita privata/a casa e per promuovere le donne in tutte le strutture decisionali pubbliche, così come in tutti i settori della vita economica, politica e sociale.

La promozione di interventi per rafforzare l'occupazione femminile attraverso lo sviluppo dello spirito imprenditoriale e il sostegno delle organizzazioni e associazioni femminili a livello locale e regionale, così come il rafforzamento delle politiche di pari opportunità avrà un effetto moltiplicatore sia quantitativo che qualitativo. Si sottolinea inoltre l'importanza particolare dell'istruzione e dell'informazione degli impiegati locali (parti sociali, imprese, terziario, associazioni di volontari ecc.) in questioni riguardanti le politiche attinenti all'occupazione e alle pari opportunità, affinché i piani di azione locali possano integrare la dimensione di genere in tutti i settori di intervento. La presenza minore delle donne in generale nella vita pubblica e in particolare nell'occupazione ostacola la promozione della parità e della democrazia partecipativa a livello locale. In questo quadro gli enti/le strutture locali sono chiamati/e a svolgere un ruolo attivo nella promozione della parità di genere, visto che conoscono meglio le condizioni e le particolarità di ogni località e zona.

Per estensione la qualità dello sviluppo locale può essere ottimizzata se gli uomini e le donne delle società locali godono in misura paritaria dei privilegi che ne derivano (p.es. occupazione, politica sociale, qualità di vita, ambiente, urbanistica, istruzione, salute, cultura ecc.). Quindi, è necessario sviluppare l'impiego autonomo, ridurre gli ostacoli che riguardano i sistemi di tassazione e di assicurazione sociale, promuovere la formazione professionale per lo sviluppo dello spirito imprenditoriale e servizi speciali di sostegno agli imprenditori, così come fornire le informazioni, la guida e il sostegno necessari alle donne affinché possano istituire e continuare le proprie imprese con successo.

È vero che progressivamente si siano compiuti progressi importanti dato che vi è una serie di notevoli soluzioni legislative, accordi e iniziative politiche a livello nazionale ed europeo. La ricerca sull'imprenditorialità femminile del 2006 dimostra tuttavia anche l'assenza di parteci-

pazione delle donne all'attività imprenditoriale a livello internazionale, europeo e nazionale.¹⁴⁶ È necessario procedere ad una serie di politiche e di provvedimenti per rimuovere gli ostacoli che impediscono l'ingresso delle donne nel mondo imprenditoriale, dato che l'impegno in questione non riguarda soltanto l'aspetto quantitativo dell'argomento (partecipazione più ampia), ma anche le caratteristiche qualitative dell'attività imprenditoriale (p.es. innovazione: nuove forme di organizzazione, nuovi modelli imprenditoriali, nuove combinazioni di tecnologia e modelli organizzativi ecc.).

Quindi, nonostante si notino sviluppi positivi in riferimento al rafforzamento dell'imprenditorialità e dell'impiego autonomo delle donne, così come riguardo alla loro partecipazione più ampia all'attività imprenditoriale, è necessario sviluppare politiche ulteriori, prendere misure o intraprendere azioni in questo settore. È necessario mettere in evidenza due aree particolarmente importanti: il rafforzamento dell'imprenditorialità femminile significa anche aumento dell'occupazione delle donne, diminuendo rispettivamente i problemi di disoccupazione e, di conseguenza, di sviluppo dell'economia greca.¹⁴⁷ Lo sviluppo di queste politiche deve contemplare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli e la creazione di organi relativi.

È necessario che vengano sviluppate le istituzioni di *supporto sociale all'imprenditorialità delle donne e le reti di servizi sociali* per risolvere i problemi che emergono dall'impossibilità di equilibrare la vita familiare/personale e professionale e, in particolare, dall'obbligo delle donne di occuparsi dell'educazione dei figli. Si constata d'altronde che le donne greche avviano un'attività imprenditoriale a un'età superiore rispetto agli uomini, il che riflette l'impatto della suddetta difficoltà.¹⁴⁸ Quindi al fine di ottenere un'armonizzazione tra lavoro e famiglia e una distribuzione equilibrata delle responsabilità domestiche, è necessario che vi siano non soltanto le regole legislative pertinenti ma anche le strutture di custodia pubbliche che le amministrazioni regionali e locali devono offrire ai cittadini per soddisfare le esigenze di cura delle persone dipendenti da loro. L'offerta di strutture simili nel settore privato, con o senza finanziamento pubblico, acquista anche un'importanza sempre crescente.

L'introduzione di misure a favore dello *sviluppo di una prospettiva imprenditoriale per le studentesse universitarie* è giudicata necessaria per poter fornire conoscenza e informazione corrette e documentate su questioni attinenti all'imprenditorialità in generale e all'attività femminile nel mondo imprenditoriale in particolare.

Inoltre la *formazione imprenditoriale e l'organizzazione di programmi d'istruzione per le donne*, tranne il sistema d'istruzione standard, costituiscono un provvedimento importante per il miglioramento della conoscenza e delle competenze connesse all'assunzione di un'attività imprenditoriale.¹⁴⁹ Nello stesso tempo e in maniera complementare, la promozione di misure

¹⁴⁶ Tsakanikas, A. (2007), *l. come sopra*, pag. 55.

¹⁴⁷ Tsakanikas, A. (2007), *l. come sopra*, pag. 61.

¹⁴⁸ *Idem*, pag. 62.

¹⁴⁹ *Idem*, pag. 63-66.

a favore della partecipazione paritaria delle donne a progetti di ricerca e della valorizzazione rispettiva delle ricercatrici, ma anche l'entasi sulla ricerca applicata incideranno favorevolmente sulla riduzione del divario tra comunità di ricerca e quella imprenditoriale.

Inoltre è indispensabile che la pianificazione delle politiche di rafforzamento dell'imprenditorialità femminile in Grecia comprenda anche lo sviluppo di *reti di servizi di consulenza per l'occupazione e l'imprenditorialità* delle donne. Questo quadro di consulenza/supporto deve essere rafforzato anche per le donne imprenditrici e le libere professioniste, dato che è necessario appoggiare iniziative simili attraverso il riconoscimento dei problemi particolari affrontati dalle donne. Quindi dotare queste strutture di personale specializzato e sensibilizzato in questioni attinenti alla parità di genere è di fondamentale importanza. Perciò si considera necessario fornire incentivi alla creazione e al sostegno delle imprese femminili fornendo knowhow attinente alla pianificazione, elaborazione, gestione, creazione e sostegno delle reti delle imprese femminili.

In conclusione, benché negli ultimi anni si osservi un incremento della presenza delle donne attive a livello imprenditoriale sia in qualità di datrici di lavoro che di lavoratrici autonome, la loro azione imprenditoriale è inferiore a quella degli uomini. Le indagini condotte hanno dimostrato che le donne affrontano molte difficoltà a creare e mantenere imprese in vita. Ciò è dovuto a diversi fattori, quali l'ambiente imprenditoriale sfavorevole, la scelta di tipi e settori d'impresa, le mancanze a livello dell'informazione, di contatti e di accesso alla messa in rete, le discriminazioni di genere, l'approvvigionamento insufficiente e per niente flessibile dei servizi di cura dei bambini e delle persone dipendenti da altri, le difficoltà di armonizzazione degli obblighi imprenditoriali e familiari ecc.

In generale l'attività imprenditoriale delle donne costituisce un obiettivo politico ed economico importante e un parametro significativo per la concorrenza, l'occupazione e il benessere sociale. L'elaborazione di una politica corretta ed efficace a favore dell'empowerment delle donne e del rafforzamento dell'occupazione femminile, così come dell'aumento della partecipazione delle donne a tutte le strutture finanziarie decisionali dovrebbe essere collegata strettamente e direttamente alla rimozione di discriminazioni e di ostacoli che impediscono le donne di sviluppare iniziative imprenditoriali, e garantire le pari opportunità tra uomini e donne.

BIBLIOGRAFIA

124

- Athanasiadou, Chr., Petropoulou, St. & Mimikou, G. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000 (Le condizioni dell'imprenditorialità femminile in Grecia: 1980-2000)*, Research Centre for Gender Equality, Atene, testo a: <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>
- Allen, I.E., Langowitz, N. & Minnit, M. (2006), *Report on Women and Entrepreneurship*, GEM.
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni (2006), *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, COM(2006) 92 finale, Bruxelles, 1.3.2006, testo a: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/corn/2006/com2006_0092el01.pdf
- Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni (2000), *Azione locale per l'occupazione. La dimensione locale della strategia europea per l'occupazione*, Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles 7/4/2000, COM(2000) 196 finale, testo a: http://www.eshellas.gr/images/upcontent/documents/com2000_196_el.pdf
- Anthopoulos, Th. (2005), Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών [Alteggiamenti culturali e stereotipi sull'imprenditorialità delle donne], in: Stratigakis, M. (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης (Imprenditorialità femminile, Aspetti di proprietà e di amministrazione)*, Gutenberg, Atene, pag. 145-164.
- Arvanitis, K., Xydoroulou, K.E. & Papagiannopoulou, M. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Manuale sul ruolo degli uomini/padri nell'equilibrio della vita familiare e professionale)*, KETHI, Atene.
- Bakker I. (2007), *Financing for Gender Equality and the Empowerment of Women: Paradoxes and Possibilities*, EGM/FFGE/2007/BP.1, United Nations, Division for the Advancement of Women, Expert Group Meeting on financing for gender equality and the empowerment of women, Oslo, Norvegia 4-7 settembre 2007.
- Barquero, Z. & Vasque, A. (1991), *Τοπική ανάπτυξη. Μια στρατηγική για τη δημιουργία απασχόλησης (Sviluppo locale. Una strategia per la creazione di posti di lavoro)*, Edizioni Papazisi, Atene.
- Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001), *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature*. London, UK: Small Business Service, in: Watkins, D. (Ed.) *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*. European Foundation for Management Development Brussels, pp. 66-157.
- Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2006), *Protocollo di Intesa tra il Segretariato Generale*

per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni, della Pubblica Funzione e del Decentramento e le Associazioni: Associazione degli Industriali Greci (SEV), Confederazione Generale di Professionisti e Artigiani Greci (GSEVEE), Confederazione Nazionale del Commercio Greco (ESEE) e della Camera di Commercio e dell'Industria di Atene (EVEA) e della Rete Greca per La Responsabilità Sociale d'Impresa, per la promozione di pari opportunità per uomini e donne nelle imprese, testo a: <http://www.isotita.gr>

Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2005), *Priorità Assoluta di Sviluppo per la Parità di Genere in vista della Stesura del Piano Strategico Nazionale per lo Sviluppo 2007-2013 (PSNS)*, testo a: <http://www.isotita.gr>

Segretariato Generale per l'Uguaglianza (2004), *Priorità Politiche Nazionali e Assi di Azione per la Parità di Genere (2004-2008)*, testo a: <http://www.isotita.gr>

Segretariato Generale per l'Uguaglianza, *Occupazione, evoluzione professionale, imprenditorialità femminile*, testo a: <http://www.isotita.gr>

Segretariato Generale per l'Uguaglianza, *Competenze dei Comitati Regionali*, testo a: <http://www.isotita.gr>

Segretariato Generale per l'Uguaglianza e Rete Greca per La Responsabilità Sociale d'Impresa (2006), *Protocollo d'intesa del Segretariato Generale per l'Uguaglianza del Ministero degli Interni, della Pubblica Funzione e del Decentramento e della Rete Greca per la Responsabilità Sociale d'Impresa*, testo a: <http://www.isotita.gr>

Department of Trade and Industry (2005), *Small Business Service. Promoting Female Entrepreneurship*, Regno Unito.

Ducheneaut, B. & Orhan, M. (2000), *Les femmes entrepreneurs en France, Percée des femmes dans un monde construit au masculin*, (Ed.) Séli Arslan SA, Parigi.

EVEA (1994), *Imprenditorialità Femminile*, Atene.

E.C.BIC of Attica (2005), *Relazione sull'imprenditorialità per la regione di Attica*, Centro di Sviluppo Imprenditoriale e Tecnologico, Atene, testo a: <http://www.keta-attiki.gr/corpsite/manage/assets/ek1hesh%20epixeirhmatikothtas%20attikhs%20-%20epikairopoihsh2005.pdf>

Servizio Speciale di Coordinamento e Monitoraggio di Azioni EKT (EYSEKT) (2003), *Guida di Attuazione delle Politiche di Uguaglianza di Genere nella Pianificazione e nella Valutazione delle Azioni dei Programmi Operativi del 3o QCS*, Segretariato Generale di Gestione di Risorse Comunitarie ed Altre, Ministero per il Lavoro e le Assicurazioni Sociali, Atene, testo a: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/edefarm.doc>

- Elson D. [2006], *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, (UNIFEM 2006).
- Centro Unico di Formazione Professionale della Provincia delle Cicladi, *Sviluppo dell'imprenditorialità femminile*, Equal/Andromeda, pag.
http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea_files/igemoni_gyn_ep.pdf
- Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea [2005], *Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema: «Pechino, 10 anni dopo: valutazione dei progressi registrati in Europa e nei paesi in via di sviluppo in materia di parità fra uomo e donna (2005/C 221/11)*.
- ESYE (2006), *Indagini sulla Forza Lavoro (1998-2006)*.
- Commissione Europea (2007), Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Relazione sull'uguaglianza di genere - 2007*, Bruxelles, 7.2.2007, COM(2007)49 finale, pagina 6, testo a:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_el.pdf
- Commissione Europea (2004), *Nuovi e migliori posti di lavoro per tutti. La strategia europea per l'occupazione*, Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali, Lussemburgo: Ufficio delle Pubblicazioni Ufficiali delle Comunità Europee, testo a:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf
- Commissione Europea (2003), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, Relazione della Task force per l'occupazione, presieduta da Wim Kok, testo a:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf
- Commissione Europea (1998), *100 parole sull'uguaglianza: Glossario di termini relativi alla parità di genere*, Ufficio delle Pubblicazioni Ufficiali delle Comunità Europee, Lussemburgo.
- European Commission [2007], *Ten Years of the European Employment Strategy (EES)*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007), *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies*, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- European Commission (2007), *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, testo a:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_en.pdf
- European Commission (2006), *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, testo a:
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

- European Commission (2004), *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, testo a: http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/employment_europe04/employment.pdf
- European Commission (2002), *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship. Examples from Europe and other OECD Countries*, Austrian Institute for Small Business Research (IfGH) Vienna.
- European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES) (2006), *Activities Report*.
- Friedman, J. & Weaver, C. (1980), *Territory and Function. The Evolution of Regional Planning*, University of California Press.
- Zels, Th. & Milioni, F. (cura) (2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Guida di buone pratiche sulla riconciliazione fra vita familiare e professionale)*, Rete Tematica Nazionale per la Riconciliazione fra Vita Familiare e Professionale, Iniziativa comunitaria EQUAL 1ο giro, Atene.
- Ioannidis, S. (2007), *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007. Επισκόπηση από τη σκοπιά της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας (L'imprenditorialità femminile in Grecia 2006-2007. Rassegna dal punto di vista del rafforzamento dell'imprenditorialità)*, Osservatorio di Imprenditorialità IOVE-GEM, Atene.
- Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007 (L'imprenditorialità in Grecia 2006-2007)*, Osservatorio di Imprenditorialità IOVE-GEM, Atene.
- Ioannidis, S. & Tsakanikas, A. (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2005-2006 (L'imprenditorialità in Grecia 2005-2006)*, Osservatorio di Imprenditorialità IOVE-GEM, Atene.
- Karamesini, M. (2004), *The Gender Pay Gap in Greece. Origins and Policy Responses*, EGOSIE-EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Karamesini, M. (2005), *L'inclusione della dimensione di genere come sfida per la politica occupazionale nei paesi dell'UE*, in: A. Dedousopoulos, G. Kouzis, X. Petrinioti, S. Robolis (cura), *Εργασία 2005 (Lavoro 2005)*, Atene: Istituto per le Risorse Umane e l'Ambiente Urbano, Università Panteio, pag. 337-346.
- Karamesini, M. (2001), *Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης (La dimensione di genere nella strategia europea per l'occupazione. Nuova sfida per la politica delle pari opportunità e dell'occupazione)*, Relazione al Convegno Scientifico della Società di Politica Sociale intitolato: «Politica sociale in Grecia e nell'Unione europea: Nuove sfide, tendenze e prospettive di riforma», Kariatini 10-13 maggio 2001.
- Karamesini, M. (2000), *Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (Ugua-*

- glianza di genere e piani d'azione nazionali per l'occupazione), in: Research Centre for Gender Equality, *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων (Strategie per l'uguaglianza di genere)*, *Verbale di un Convegno Europeo*, KETHI, Atene, pagg. 59-62.
- Research Centre for Gender Equality (2006), *Ισότητα των φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβλήματα (Uguaglianza di genere. Il ruolo degli uomini al lavoro e in famiglia. Tendenze e problematiche)*, *Verbale di un Convegno Europeo* (Atene, 10-12 dicembre 2006), KETHI, Atene.
- Research Centre for Gender Equality (2003), *Ίση αμοιβή. Προσοχή στο κενό (Retribuzione equa. Attenzione al divario)*, *Studi-Ricerche*, KETHI, Atene.
- Research Centre for Gender Equality (2002), *Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Guida di buone pratiche per la conciliazione fra vita familiare e professionale)*.
- Research Centre for Gender Equality, *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων (Strategie per l'uguaglianza di genere)*, *Verbale di un Convegno Europeo*, KETHI, Atene.
- Koroniatis, A. (2007), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής (Il ruolo del padre nell'equilibrio della vita professionale e familiare-personale)*, KETHI, Atene.
- Lambrianidis, L., Skardili, S. & Kalagerosis, Th. (2003), *Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο (Imprenditorialità nelle zone rurali greche)*, in: L. Lambrianidis (cura), *Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο (L'imprenditorialità nelle zone rurali europee)*, Paratiritis, Thessalonico, pagine 233-266.
- Maistros, P. (2000), *Le istituzioni di sviluppo del Governo Locale. Un contributo alla memoria storica*/Edizioni Livani, Atene.
- Massey, D. & Allen, J. (1984), *The Geography Matters*, Cambridge University Press.
- Mousourou, L. (1993), *Donna e Occupazione. Dieci questioni*, ed. Gutenberg, Atene.
- Nazou, D., *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα. Παρουσίαση και αποτίμηση της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες (Donne e lavoro in Grecia: Presentazione e commento della bibliografia con enfasi sulle scienze sociali)*, Studio dell'Università del Mar Egeo, testo a: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Νάζου.pdf>
- Nina-Pazarzi, E. & M. Giannakourou, (2003), *Γυναίκες επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (Imprenditorialità femminile in Grecia)*, Studio dell'Università di Πειραιά, testo a: http://www.unipi.gr/vpires/epeaek/IsotitaFulon/files/No_9.pdf
- Dermanakis, E.N. (2004a), *L'ampiezza del soffitto di vetro in settori specifici in Grecia*, Scheda statistica 1a, KETHI, Atene.
- Dermanakis, E.N. (2004b), *Il divario imprenditoriale fra uomini e donne in Grecia*, Scheda Stati-

stica 2a, KETHI, Atene.

- Panagiotopoulou, R., Koniordos, S., Maratou-Aliprandi, L. [cura] (2003), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία [Globalizzazione e società moderna]*, ed. EKKE, Atene.
- Papadimitropoulos, Ch. (2005), *Studio sul sostegno dell'impiego autonomo nel caso delle donne, accompagnato da scenari realistici*, Progetto ODISSEIA, KETHI, Atene.
- Papakonstantinidis, L. (1998), *Appunti della materia "Sviluppo Municipale e Comunale"*, Strategia dello Sviluppo Locale, TEI (Istituto Tecnologico) di Kalamata.
- Petrinoti, X. (2003), *La ricerca sul genere nella Finanza del Lavoro: Un resoconto per la Grecia*, Relazione al Convegno: «Il genere, luogo d'incontro delle scienze: Un primo resoconto greco», Dipartimento di Antropologia Sociale e Storia, Università del Mar Egeo, Mytilene 11-12/10/2003, testo a: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Keimena%20Petrinoti.pdf
- Regouzas, A. (2004), *Discorso sull'imprenditorialità femminile*, Verbale del Convegno: *L'imprenditorialità femminile come fattore di crescita e di sviluppo occupazionale* (Camera di Artigianato di Tessalonico, 24 novembre 2004), testo a: <http://www.regouzas.gr/members/docs/9713.doc>
- Rubery, J. (2003), *More (and better?) jobs for women?: the Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003, testo a: http://doku.iab.de/grauepap/2003/Berlin2003_Rubery.pdf
- Rubery, J., Grimshaw, D., Smith, M. & Donnelly, R. (2006), *The National Reform Programme 2006 and the Gender Aspects of the European Employment Strategy*. Final Report, Equality Unit, European Commission.
- Sciarra, S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003)*, General Report, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, testo a: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf
- Schulze-Böing, M. (2003), *Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice*, testo a: <http://www.Q3.offenbach.de/stepone/data/pdf/d1/02/00/DiFUEnglischVersion04.pdf>
- Skeberis, D. (2005), Ομάδες εστιασμένης συζήτησης [focus groups], in: M. Stratigaki (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης [Imprenditorialità delle donne, Aspetti di proprietà e di amministrazione]*, Gutenberg, Atene, pag. 165-186.
- Skordili, S. (2005), Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο [Proprietà e imprenditorialità nell'industria manifatturiera, nei servizi e nel commercio], in: M. Stratigaki (cura), *Imprenditorialità delle donne. Aspetti di proprietà e di amministrazione*, Gutenberg, Atene, pag. 87-104.

- Stratigaki, M. (2005), Premessa in: M. Stratigaki (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης [Imprenditorialità delle donne, Aspetti di proprietà e di amministrazione]*, Gutenberg, Atene, pag. 13-14.
- Stratigaki, M. (cura), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης [Imprenditorialità delle donne, Aspetti di proprietà e di amministrazione]*, Gutenberg, Atene.
- Stratigaki, M. (2003), Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης [*Politiche per l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea. Coincidenze e contraddizioni nel percorso dell'unificazione europea*], nel volume collettivo: R. Panagiotopoulou, S. Koniordos, L. Maratou-Aliprandi (cura), *Γlobalizzazione και σύγχρονη κοινωνία [Globalizzazione e società moderna]*, Casa editrice EKKE, Atene, pag. 175-190.
- Stratigaki, M. (2002), Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας [Le politiche dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere sul mercato del lavoro], in: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις [Lavoro 2002. Sviluppo, Analisi, Documentazione, Speciale sul Rapporti di Lavoro]*, Istituto per le Risorse Umane e l'Ambiente Urbano, Università Panteio, Atene, pag. 193-203.
- Stratigaki, M., Alitzoglou, E., Koutsavítou, A., Liapi, M. & Sereti, N. (2002), *Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις [Azioni positive per le pari opportunità per uomini e donne nelle PMI e nelle grandi imprese]*, Studio di KETHI, Atene.
- The International Council for Local Environmental Initiatives (ICLEI) (1997), *Indicators for sustainable development "possibilities and Limitations in measuring sustainable development"*.
- United Nations (1995), *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing 4-15 September 1995*.
- Watkins, D. (Ed.) (2001), *Annual Review of Progress in Entrepreneurship*, European Foundation for Management Development, Bruxelles.
- Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*. Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, testo a: europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf
- Ministero dell'Economia e della Finanza (2005), *Programma nazionale di riforme per lo sviluppo e l'occupazione 2005-2008*, testo a: <http://www.isotita.gr>

Dedic
mini-
ndito-
sione
enere
ppeo]
tura].
bitrice
pyopd
del la-
q(La-
to per
no my
ni po-
dio di
or su-
ment.
stem-
ation
Coun-
al Af-
luppo

APPENDICE

DIPARTIMENTO PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITA' –
ITALIA

Rapporto

Relazione del partner italiano

133



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

INDICE

134

INTRODUZIONE AL QUADRO GENERALE. L'IMPRENDITORIA FEMMINILE IN ITALIA	135
1. L'INDAGINE: FINALITÀ E METODOLOGIA	139
2. ANALISI DEI DATI	140
2.1. Caratteristiche demografiche	140
2.2. Riconciliazione fra vita professionale e vita privata	144
2.3. Attività imprenditoriale femminile	146
2.4. Inventario e valutazione delle iniziative a favore dello sviluppo locale	149
CONCLUSIONI	158

INTRODUZIONE AL QUADRO GENERALE: L'IMPRENDITORIA FEMMINILE IN ITALIA

In Italia viene osservato un importante cambiamento nell'ambito dei liberi professionisti, in particolare per quanto riguarda le donne. In concreto, entro il decennio 1993 - 2003, l'auto-impiego e soprattutto l'imprenditoria femminile ha subito una profonda evoluzione, il che si è tradotto in nuovi profili per le donne libere professioniste.

Tali cambiamenti riguardano sia il costante aumento del numero di donne imprenditrici (esse costituiscono lo 0,6% del totale dell'occupazione femminile contro il 2,3% per gli uomini) che il relativo aumento del numero delle libere professioniste - oltre il doppio - entro il decennio considerato. Al contrario, viene registrato un netto calo nel numero di donne lavoratrici autonome nonché di dipendenti ausiliarie.

Si è verificato un cambiamento nell'ambito dell'impiego autonomo, nel quale è soprattutto subentrato l'elemento femminile, fattore questo collegato alla maggior percentuale di figure professionali di alto livello. Una netta caratteristica che emerge è il crescente numero di donne imprenditrici nonché di libere professioniste altamente qualificate, mentre di converso si registra un netto calo delle attività indipendenti tradizionali, artigianali e dei mestieri a bassa qualifica.

Nonostante l'interruzione della continuità temporale nella panoramica della forza lavoro, a seguito dell'introduzione di nuovi metodi, queste tendenze sembrano resistere, nonostante il calo verificatosi nel periodo 2004 e 2005 nel numero di donne imprenditrici nonché la riduzione di manodopera femminile che esercita un'attività indipendente.

Tabella 1. Donne occupate per posizione professionale
Valori medi (espressi in migliaia)

POSIZIONE PROFESSIONALE	1993	2003	Variabile % 1993-2003	2004	2005	Variabile % 2004-2005
Professioniste	50	140	180,0%	82	73	-11,2%
Libere professioniste	120	288	140,0%	301	305	1,3%
Auto-impiegate	906	775	-14,5%	931	905	-2,8%
Collaboratrici di una cooperativa	43	72	67,4%	23	17	-23,9%
Colf	596	486	-18,5%	325	250	-23,1%
TOTALE	1.715	1.761	2,7%	1.662	1.550	-6,7%

Fonte: Elaborazione a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica

Da quanto possiamo evincere dai dati disponibili forniti dall'Istituto Nazionale di Statistica sulla forza lavoro, il cambiamento maggiore e più radicale concerne il fatto che l'occupazione, non solo il lavoro indipendente, racchiude un gruppo di lavoratori sempre meno omogeneo e questa evoluzione sembra costante. Nonostante il lavoro indipendente non sia in aumento, l'autonomia

aumenta nel mondo del lavoro; a seguito del più elevato livello di istruzione e di specializzazione, si osserva infatti una crescente autonomia dei lavoratori a livello professionale.

L'aumento del numero delle donne che dirigono un'azienda o lavorano in qualità di libere professioniste rappresenta un importante dato di fatto osservato anche in altri Paesi, persino nelle aree meno sviluppate del pianeta. In Italia, inoltre, si registra un notevole aumento negli ultimi decenni dell'attività imprenditoriale femminile. La principale fonte utilizzata per l'indagine sull'imprenditoria è costituita dalla banca dati Movimprese gestita da InfoCamera.

I dati più recenti riguardano le aziende registrate sul Registro delle Imprese presso le Camere di Commercio nel 2006.¹⁷⁰ Il confronto dei dati forniti dalla panoramica sulla forza lavoro a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica e dei dati emersi dalle iscrizioni alla Camera di Commercio – nonostante tutte le difficoltà a mettere a confronto le informazioni sull'offerta e quelle sulla domanda – rivela alcune caratteristiche comuni in merito alla coesione ed al carattere del fenomeno, iniziando dai vari significati che possiamo attribuire alla parola imprenditorialità, tralasciando le specifiche definizioni utilizzate dalle varie fonti.¹⁷¹

¹⁷⁰ Rassegna Stampa, 5 marzo 2007.

¹⁷¹ Un importante passo in avanti nella disponibilità di maggiori dati affidabili sulle imprese a conduzione femminile è stato compiuto con l'attivazione dell'Osservatorio sull'imprenditoria femminile, promosso dall'Unioncamere alla fine del 2002. L'Osservatorio definisce impresa femminile tutte le aziende con presenza preponderante (maggiore del 50%) di donne tra i soci. Il tasso di partecipazione femminile si ricava, secondo quanto previsto dalla legge, dalla proporzione di donne titolari di ditte individuali e dalla loro quota di capitale nell'azienda e da quella di donne con funzione dirigenziale. La presenza femminile viene definita a tre livelli: "maggioritaria" (oltre il 50% dei soci o degli amministratori), "forte" (oltre il 60%), "esclusiva" (il 100% dei soci o degli amministratori che sono il titolare di ditte individuali).

Tabella 2. Imprese attive e imprese femminili per regione
e ripartizione geografica al 31 dicembre 2006

Valori assoluti e percentuali % 2006-2005

Regione	Imprese attive			Totale imprese		Var. su % 2006-2005	
	Totale	Imprese femminili	% imprese femminili su totale imprese 2006	Totale	Imprese femminili	Totale imprese	Imprese femminili
NORD-OVEST	1,374,610	305,798	22.25%	13428	3936	0.99%	1.30%
NORD-EST	1,091,809	229,207	20.99%	5,760	2,062	0.53%	0.91%
CENTRO	969,562	243,503	25.11%	11,950	3,986	1.25%	1.66%
SUD E ISOLE	1,722,297	456,411	26.50%	8,642	5,823	0.50%	1.29%
ITALIA	5,158,278	1,234,919	23.94%	39,780	15,807	0.78%	1.30%

Fonte: *Retecamere Elaborazione per l'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile, Unioncamere-InfoCamere*

I dati principali forniti dall'Osservatorio danno la possibilità di elaborare un profilo più concreto delle imprese femminili, anche se non riusciamo a trarre importanti conclusioni al riguardo dato che l'unica informazione relativa al genere data da questa fonte si riferisce alla posizione occupata dalle donne.

Dati più recenti (31 dicembre 2006) mostrano che le imprese femminili in Italia ammontano a 1.234.919 (ovvero 15.807 di più rispetto al 2005), con un tasso di crescita superiore a quello del totale delle imprese italiane (l'1,30% per il 2006-2005 rispetto allo 0,78%). La consistenza delle imprese femminili sul totale delle imprese italiane raggiunge il 23,94% delle 2000 nuove imprese.

In media, i dati continuano ad ignorare le differenze regionali, che non vanno trascurate e che sono spesso del tutto imprevedibili: nel Mezzogiorno, il tasso di crescita delle imprese a conduzione femminile è alto, con un incremento percentuale di oltre il 26% sul totale mentre nel Nord-Est esso non raggiunge il 21%.

Tuttavia, queste prime statistiche forniscono già una serie di indicazioni sui connotati delle imprese a conduzione femminile. La maggioranza delle aziende è ubicata in aree produttive occupate in media da piccole imprese e incentrata sui settori produttivi tradizionali (agricoltura, commercio). Minore è la presenza di imprese femminili nelle aree con industria pesante, dove maggiore è la presenza di PMI.

Inoltre, i dati rivelano alcune utili indicazioni sulla forma giuridica delle imprese femminili quasi il 70,9% è costituito da ditte individuali (il 66,6% del totale), e quindi la stragrande maggioranza delle imprese è di tipo a responsabilità limitata, oppure contraddistinta da un'asso-

luta concordanza tra l'impresa e l'assetto femminile che conduce l'azienda. Le società in nome collettivo risultano la forma più diffusa di impresa a conduzione femminile (19,6%, mentre è in media del 17,5%), nella misura in cui si tratta di aziende contraddistinte da un semplice assetto, adeguate alla prassi delle attività commerciali ed alle attività su piccola scala. In media, il 92% delle imprese femminili appartengono a queste due forme giuridiche mentre le società di capitali rappresentano l'8,2% contro il 13,8% della media delle imprese italiane.

Tabella 3. Imprese attive per sesso e forma giuridica e regione al 31 dicembre 2006

	Società di capitali	Società in nome collettivo	Società individuale	Altri tipi
%	13,8%	17,5%	66,6%	2,1%
Totale	710,445	905,044	3,436,245	106,544
%	8,2%	19,6%	70,9%	1,3%
Imprese femminili	101,508	241,853	875,330	16,228

Fonte: *Relecamera*. Elaborazione per l'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile, *Unioncamere-InfoCamera*

1. L'INDAGINE. FINALITÀ E METODOLOGIA

Partendo dal quadro brevemente descritto nella parte introduttiva, la presente indagine intrapresa dal partner italiano mirava a repertoriare l'aiuto disponibile a livello locale per le imprese femminili nonché il tipo di supporto di cui hanno bisogno.

L'indagine è stata condotta in conformità alle istruzioni impartite dal ricercatore principale (partner greco, coordinatore del Progetto):

- Condurre un'indagine tramite un questionario specifico;
- Distribuire un questionario ad almeno 30 imprenditrici italiane, indipendentemente dall'età, dal luogo di nascita e di residenza.

Sulla base di tali istruzioni, il partner italiano, tenendo presente la dinamica eterogenea del territorio italiano, ha deciso di selezionare come campione imprenditrici italiane di vari comparti geografici al fine di raccogliere pareri del nord, del centro e del sud del Paese.

Dopo aver contattato il BIC (Business Innovation Centre, centro di servizi per la promozione imprenditoriale sul territorio italiano), sono stati chiesti i nomi e gli indirizzi di un determinato numero di donne imprenditrici operanti in varie regioni. Il BIC ha trasmesso ai partner italiani gli estremi delle imprenditrici femminili che vivono a Pavia (città di medie dimensioni del nord), a Frosinone (città di piccole e medie dimensioni nel centro d'Italia) ed a Matera (città di medie dimensioni del sud).

Il questionario, elaborato dal partner greco, è stato tradotto in lingua italiana ed inviato a tutte le imprenditrici, di cui erano stati trasmessi gli estremi (in totale 60). Dei 60 questionari inviati, 19 sono stati compilati, dopo un paio di solleciti. Al fine di rispondere alla richiesta del ricercatore principale (intervista con almeno 30 donne), il partner italiano ha deciso di integrare nell'indagine altre donne imprenditrici, i cui dati sono stati trasmessi dalla Camera di Commercio di Bologna (città di medie dimensioni che rappresenta il nord e il centro della penisola). In questa maniera, sono stati raccolti 17 questionari per un totale di 36.

L'analisi che segue si basa su tali questionari. E' chiaro che le 36 donne intervistate non costituiscono un campione sufficiente ai fini di un'elaborazione statistica dei dati. Il che significa che le conclusioni non vanno generalizzate a tutte le donne imprenditrici italiane. Tuttavia, le conclusioni sono in grado di fornirci alcuni elementi di conoscenza ed indicazioni sull'aiuto offerto all'imprenditoria femminile a livello locale.

2. ANALISI DEI DATI

Il questionario comprendeva quattro parti:

1. caratteristiche demografiche,
2. riconciliazione fra vita professionale e vita familiare,
3. imprenditoria femminile,
4. inventario e valutazione delle iniziative a favore della crescita economica dell'area

2.1. Caratteristiche demografiche

Le donne intervistate hanno un'età compresa tra i 26 ed i 45 anni, nella misura di circa il 78%. Il 22% ha un'età compresa tra i 46 ed i 60 anni e nessuna appartiene alla fascia di età tra i 18 ed i 25 anni (vedi Tabella 4).

Tabella 4. Età delle intervistate

Indica la tua età	%
18-25 anni	0,0%
26-45 anni	77,8%
46-60 anni	22,2%
>61 anni	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

Questa distribuzione conferma una caratteristica già enuncata nel corso della descrizione del quadro generale: ossia che il fenomeno dell'imprenditoria femminile è un fenomeno recente in Italia, che si è accelerato nel corso degli ultimi 20 anni contemporaneamente ai cambiamenti in ambito culturale e sociale verificatisi in Italia per quanto riguarda il posto della donna in seno alla società italiana. D'altronde, l'assenza di intervistate al di sotto della fascia dei 25 anni riflette un'opinione molto o abbastanza comune: le donne decidono di creare un'impresa quando ritengono di possedere tutte le capacità necessarie. Il che dimostra che esse attribuiscono una grande importanza all'istruzione, il che è d'altronde confermato dai fatti. Quasi il 60% delle intervistate appartiene alla categoria di coloro che hanno fatto la maturità ed il rimanente 40% ha una laurea universitaria (vedi tabella 5).

Tabella 5. Livello di istruzione delle intervistate

Che studi hai fatto?	%
Mai a scuola	0,0%
Alcuni classi delle elementari	0,0%
Elementari	0,0%
Alcuni classi delle medie	0,0%
Medie	0,0%
Scuola tecnica	0,0%
Superiori/Liceo	58,3%
Formazione professionale	0,0%
Studi in Istituto tecnico superiore senza diploma	0,0%
Istituto Tecnico Professionale	41,7%
Studi postuniversitari / dottorato	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

La maggior parte delle intervistate (47%) è sposata, anche se va notato che numerose intervistate (38%) sono ancora nubili (vedi Tabella 6), vale a dire le più giovani, visto che l'età media matrimoniale in Italia è aumentata nell'ultimo decennio.

Tabella 6. Condizione familiare delle intervistate

Qual'è la tua condizione familiare?	%
Nubile	38,9%
Sposata	47,2%
Divorziata	13,9%
Separata	0,0%
Vedova	0,0%
In unione libera	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

La stessa interpretazione vale anche per il 28% delle donne che non ha figli (il tasso di nascita in Italia è fra i più bassi in Europa e l'età media alla nascita del primo figlio è di 30 anni). Tra le altre intervistate, il 50% ha solo un figlio ed il 22% ha due figli. Nessuna intervistata ha più di due figli (vedi tabella 7).

Tabella 7. Numero di figli

Quanti figli hai?	%
Nessuno	27,8%
1 figlio	50,0%
2 figli	22,2%
3 figli	0,0%
Più di 3 figli	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

Il 50% dei figli ha un'età inferiore ai 5 anni, mentre il 42% ha dagli 11 ai 15 anni. Solo il 7,7% dei figli ha più di 15 anni, ma in questi casi si tratta del secondo figlio (vedi Tabella 8).

Tabella 8. Età dei figli

Se hai figli, qual è la loro età ?	Inferiore ai 5 anni	6-10 anni	11-15 anni	16 anni ed oltre	Totale
1o figlio	50,0%	0,0%	19,2%	0,0%	69,2%
2o figlio	0,0%	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%
3o figlio	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4o figlio	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale (N = 36)	50,0%	0,0%	42,3%	7,7%	100,0%

I settori nei quali sono occupate le donne si articolano nei quattro settori seguenti: 1) imprese turistiche (33%), 2) produzione di generi alimentari (27,8%), 3) manufatti artigianali (25%), 4) strutture per la custodia bambini (14%) (vedi Tabella 9).

Tabella 9. Settori di attività professionale

Se sei imprenditrice, qual è il tuo settore di attività professionale ?	%
Produzione di generi alimentari	27,8%
Esercizio commerciale	0,0%
Asili nido/parco giochi	13,9%
Insegnamento (scuola privata, ecc.)	0,0%
Commercio elettronico	0,0%
Imprese turistiche (alberghi, strutture ricettive, agenzia di viaggi, ecc.)	33,3%
Cooperative	0,0%
Catering	0,0%
Imprese per il divertimento (bar, caffè, internet caffè, ecc.)	0,0%
Tempo libero (palestra, sport vari, ecc.)	0,0%
Manufatti artigianali (argenteria, oreficeria, tessuti, ricami ecc.)	25,0%
Arte figurativa (pittura, fotografia, organizzazione manifestazioni, ecc.)	0,0%
Imprese a carattere sociale	0,0%
Varie (si prega di compilare)	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

I precitati quattro settori di attività hanno ricevuto un importante impulso grazie a programmi nazionali destinati all'imprenditorialità, in particolare nel centro e nel sud della penisola. Si tratta di settori in cui le donne sono altamente rappresentate anche come lavoratrici.

Il buon andamento di un'impresa suppone molte ore di lavoro (vedi Tabella 10). Il 50% delle donne intervistate ha dichiarato di dedicare dalle 9 alle 11 ore al lavoro. Se a questo dato si aggiunge un 20% che dichiara di dedicare oltre 12 ore al lavoro, si arriva alla conclusione che all'incirca il 70% delle donne intervistate lavora più delle otto ore previste dalla legislazione nazionale sul lavoro per i lavoratori/le lavoratrici.

Tabella 10. Ore di lavoro

In media, quante ore lavori al giorno ?	%
< 5 ore	2,8%
5-8 ore	27,8%
9-11 ore	50,0%
> 12 ore	19,4%
Totale (N = 36)	100,0%

Alle ore dedicate dalle donne al lavoro in azienda, vanno aggiunte quelle che la stragrande maggioranza dedica alle faccende domestiche (vedi Tabella 11). In pratica, oltre un terzo (il 36,4%) dichiara di dedicare dalle 3 alle 4 alle faccende domestiche, il 42,4% da 1 a 2 ore ed il 21,2% meno di 1 ora. E' chiaro che le faccende domestiche continuano a rappresentare una faccenda di donna, anche qualora una donna conduce un'azienda che richiede in media 10 ore di lavoro.

Tabella 11. Ore dedicate alle faccende domestiche

In media, quante ore dedichi quotidianamente alle faccende domestiche ?	%
< 1 ora	21,2%
1-2 ore	42,4%
3-4 ore	36,4%
> 5 ore	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

Evidentemente tale distribuzione dipende dalla presenza o meno di figli (vedi Diagramma 1). Tutte le donne che dichiarano di dedicare dalle 3 alle 4 ore per le faccende domestiche hanno figli. Di converso, quasi tutte le donne (7 su 10) senza figli dedicano meno di 1 ora alle faccende domestiche.

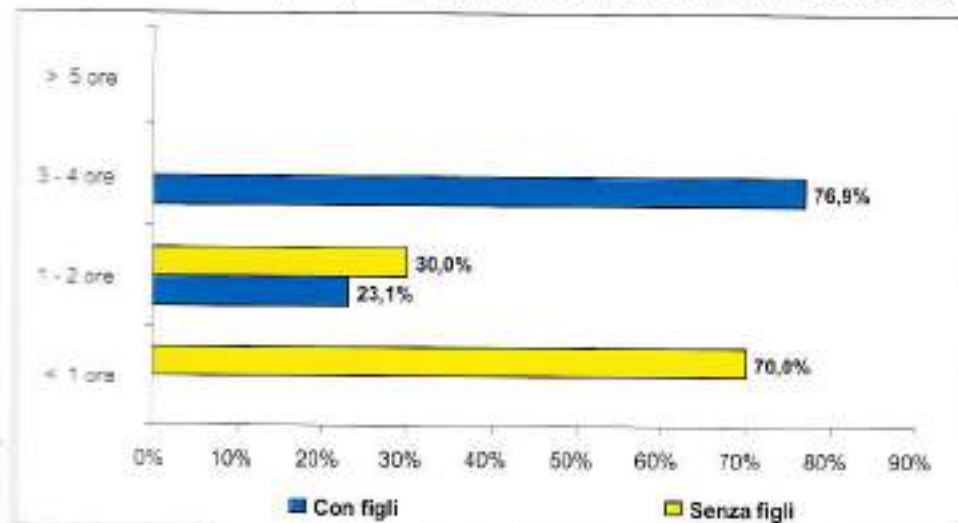


Diagramma 1. Ore di lavoro a casa con i figli/senza figli

2.2. Riconciliazione fra vita professionale e vita privata

Come abbiamo osservato, i compiti domestici rivestono una grande importanza per la maggior parte delle donne intervistate, soprattutto per le donne con figli. Quasi la metà delle donne intervistate (il 44%) ritiene che i propri impegni familiari le ostacolano nella carriera professionale. Solo il 13,9% ritiene che ciò non si verifichi (vedi Tabella 12).

144

Tabella 12. Impegni familiari ed evoluzione professionale

In che misura i tuoi impegni familiari ostacolano la tua evoluzione professionale?	Totalmente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Totale
% (N = 36)	0,0%	13,9%	44,4%	27,8%	13,9%	100,0%

Di nuovo, questi dati dipendono dal fatto di avere figli o meno. Tra le donne con figli, infatti, il 76,9% dichiara che gli impegni familiari le ostacolano nella loro evoluzione professionale. In opposizione alle donne senza figli per le quali questa percentuale è molto bassa (vedi Diagramma 2).

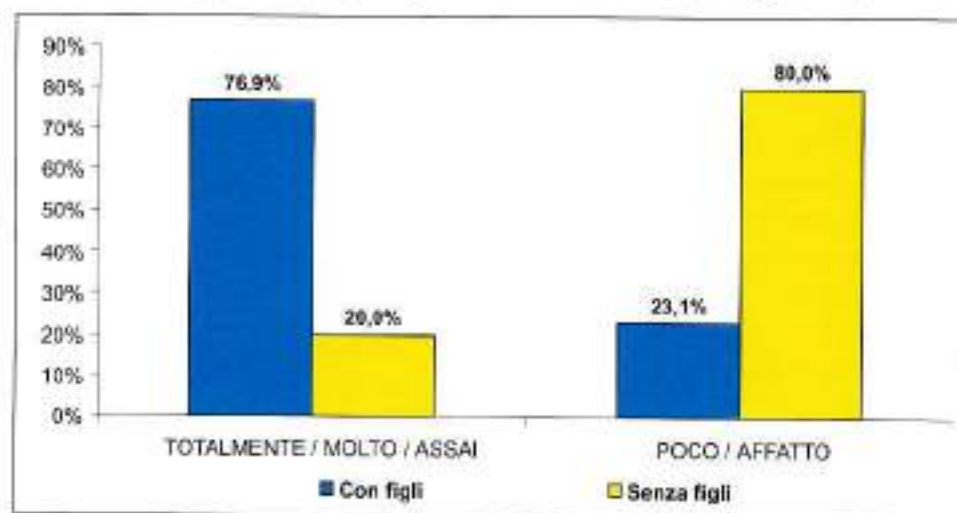


Diagramma 2. Impegni familiari ed evoluzione professionale

In tutti i casi, il 44% delle donne intervistate si dichiara assai soddisfatta della maniera in cui porta avanti vita professionale e vita familiare. Solo l'11% dichiara di non essere assolutamente soddisfatta (vedi Tabella 13). Evidentemente, lo sforzo compiuto da ognuna di queste donne quotidianamente sortì il suo effetto.

Tabella 13. Soddisfazione riguardo alla capacità di conciliare vita professionale e vita privata

Sei soddisfatta del tuo modo di conciliare vita professionale e vita familiare?	Totalmente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Totale
% (N = 36)	0,0%	0,0%	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%

Lo Stato, attraverso i servizi offerti, non aiuta le donne a riconciliare la vita professionale con quella privata (vedi Tabella 14). Quasi il 70% delle intervistate dichiara di essere letteralmente «poco soddisfatta» dalle strutture di aiuto. Se a queste donne si aggiunge il quasi 17% che dichiara di non essere «affatto soddisfatta», risulta una domanda non sufficientemente coperta dallo Stato.

Tabella 14. Soddisfazione riguardo ai servizi a favore della riconciliazione

Secondo te, i servizi dello Stato soddisfanno le tue esigenze al riguardo della riconciliazione fra vita professionale e vita privata /familiare?	Totalmente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Totale
% (N = 36)	0,0%	0,0%	13,9%	69,4%	16,7%	100,0%

Quanto sopra viene altresì confermato dalle risposte ricevute alla domanda relativa all'aiuto ricevuto dalle donne nei compiti domestici (vedi Tabella 15). Tutte le donne intervistate dichiarano di aver concretamente bisogno di un aiuto nelle faccende domestiche. Il 50% è aiutato dai genitori (a questa percentuale si può aggiungere il 12,8% che riceve l'aiuto dei suoceri). Il 20,5% riceve un aiuto da parenti e solo il 15% dal marito/convivente. Risulta quindi un quadro nel quale l'aiuto della famiglia è tuttora necessario per conciliare vita professionale e vita privata.

Tabella 15. Aiuto negli impegni familiari

Chi ti aiuta nei tuoi impegni familiari e/oppure nei compiti domestici?	%
Nessuno	0,0%
Mio marito/mio compagno	15,4%
I miei genitori	51,3%
I miei suoceri	12,8%
I miei figli	0,0%
Altri parenti	20,5%
Una colf	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

2.3. Attività imprenditoriale femminile

Quasi il 56% delle donne intervistate considera molto importante la possibilità di sviluppare un'attività imprenditoriale. Pochissime (5%) sono quelle che non sono d'accordo con questa affermazione (vedi Tabella 16).

Tabella 16. Importanza di sviluppare un'impresa

Secondo te, è importante che le donne possano sviluppare un'attività imprenditoriale o esercitare la libera professione nella tua area?	In assoluto	Molto	Assai	Poco	Affatto	Totale
% (N = 36)	0,0%	27,8%	55,6%	11,1%	5,6%	100,0%

Le motivazioni che hanno spinto queste donne ad avviare un'impresa, nella maggior parte dei casi, sono da mettere in collegamento con le loro capacità e la loro necessità di metterle in pratica (vedi Tabella 17).

Tabella 17. Motivazioni legate all'avvio di un'impresa

Quale è stata la motivazione che ti ha spinto ad aprire la tua impresa/ a lavorare come libera professionista?	%
Mi sentivo pronta ad aprire la mia impresa/a lavorare come libera professionista	33,3%
Disponevo del capitale necessario	40,5%
Avevo il necessario know how / l'esperienza necessaria	2,7%
Avevo le adeguate conoscenze e contatti	40,5%
Avevo ambizioni ed obiettivi elevati	2,7%
Avevo l'appoggio della mia famiglia in questo mio tentativo	5,4%
Mi piace la concorrenza	5,4%
Varie (pregasi di compilare)	2,7%
Totale (N = 36)	100,0%

La maggioranza delle donne intervistate (oltre l'80%, con un'equa distribuzione) dichiara di aver avviato la propria impresa perché si sentivano «pronte» e perché ritenevano di avere maturato la necessaria esperienza. Tali risposte vanno collegate all'importanza attribuita dalle donne al livello d'istruzione e sottolineata in precedenza. Un'importanza minore viene attribuita all'ambizione, al fatto di avere le conoscenze adeguate o di avere il capitale necessario.

Alla domanda relativa alle difficoltà incontrate quotidianamente nella vita professionale (vedi Tabella 18), la maggior parte delle risposte (il questionario prevedeva per questa domanda la possibilità di risposte multiple) verte sulle difficoltà economiche. Naturalmente la riconciliazione tra vita familiare e professionale viene ancora una volta considerata un problema (in questo caso nel 21% delle risposte). Altre difficoltà indicate riguardano questioni economiche, come le difficoltà ad organizzare correttamente il piano d'impresa (business plan) (10,5%) e le difficoltà legate alla concorrenza proveniente da aziende simili (15,8%), che forse si traduce in una perdita di profitto.

Tabella 18. Difficoltà per il funzionamento di un'impresa

Quali difficoltà incontri come impresa femminile/libera professionista?	%
Incontro difficoltà nel conciliare vita professionale e vita familiare	21,1%
Difficoltà di natura economica	37,9%
La mia azienda non va così bene come me lo aspettavo	2,1%
Non ho le conoscenze né i contatti adeguati	5,3%
Mi trattano con diffidenza perché sono donna	7,4%
Non ho ben organizzato il mio piano d'impresa	10,5%
Vi è moltissima concorrenza da imprese simili alla mia / da altri liberi professionisti	15,8%
Altri motivi (si prega di compilare)	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

Non sono tutte le donne completamente soddisfatte dell'andamento della propria attività (vedi Tabella 19). Il 55,6% dichiara di essere «poco soddisfatto» ed il 16,7% non è «affatto soddisfatto». Relativamente a questa dichiarazione, va sottolineato il tasso elevato di breve durata delle imprese femminili in Italia.

Tabella 19. Soddisfazione riguardo all'andamento dell'impresa

Come giudichi l'andamento della tua impresa / del tuo ufficio fino ad oggi?	Del tutto soddisfacente	Molto soddisfacente	Assai soddisfacente	Poco soddisfacente	Affatto soddisfacente	Σ (totale)
% (N = 36)	0,0%	0,0%	27,8%	55,6%	16,7%	100,0%

L'importanza attribuita agli aspetti economici scaturisce, inoltre, dall'esame delle risposte date riguardo alle misure considerate importanti per stimolare le donne ad aprire una propria attività (vedi Tabella 20). Oltre il 39% delle risposte fornite a questa domanda sottolinea la necessità di misure quali i sussidi o i mutui agevolati. La fornitura di consulenza e l'informazione continua sono ugualmente considerate molto importanti.

148

Tabella 20. Misure ritenute adeguate per avviare una nuova impresa

Quale misura tra le misure seguenti è, secondo te, adeguata per incoraggiare le donne ad aprire la propria impresa / a lavorare come libere professioniste nella tua area ?;	%
Seminari istruttivi / formativi sull'imprenditoria femminile	10,9%
Sussidi o mutui agevolati per creare un'impresa / aprire un ufficio a conduzione femminile	39,1%
Strutture di consulenza sufficienti per l'imprenditoria femminile	21,7%
Norme favorevoli e incentivi previsti dallo Stato per la crescita e lo sviluppo dell'imprenditoria / libera professione femminile a livello locale	5,4%
Misure e iniziative a livello nazionale e locale per la rivitalizzazione dell'area e la promozione della competitività	6,5%
Informazione regolare e continua da parte delle istituzioni locali in merito a sussidi, iniziative, programmi ecc. a favore dell'imprenditoria femminile / delle libere professioniste	16,3%
Varie (si prega compilare)	0,0%
Totale (N = 36)	100,0%

2.4. Inventarie e valutazione delle iniziative a favore dello sviluppo locale

Riguardo alla conoscenza sui servizi offerti a livello locale, va sottolineato che la maggior parte delle intervistate è al corrente delle strutture per la custodia dei bambini e degli anziani nonché dei servizi di consulenza per l'occupazione (vedi Tabella 21). Meno sono le donne informate su servizi specializzati e innovativi, quale per esempio la banca del tempo.

Tabella 21. Servizi a livello locale

Quale servizio è, a tua conoscenza, messo in atto nel tuo Comune?	%
Servizi a domicilio per i familiari a carico	3,7%
Strutture del Comune per la custodia di bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	14,8%
Centri di consulenza del Comune a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	3,7%
Centri di custodia del Comune per anziani e persone disabili	5,2%
Programmi di medicina preventiva del Comune	7,4%
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	0,0%
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune	7,4%
Trasporti pubblici gratuiti con autobus del Comune	0,0%
Banca del tempo	1,5%
Servizi per il pagamento delle bollette	0,0%
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune	26,7%
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	14,8%
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professione	14,8%
Totale (N = 36)	100,0%

I servizi di custodia e di consulenza per l'impiego sono, inoltre, quelli usati con maggiore frequenza (vedi Tabella 22).

Tabella 22. Uso dei servizi

Quale tra i servizi indicati qui sotto hai utilizzato ?	%
Servizi a domicilio per i familiari a carico	0,0%
Strutture del Comune per la custodia di bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	16,4%
Centri di consulenza del Comune a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	4,1%
Centri di custodia del Comune per anziani e persone disabili	12,3%
Programmi di medicina preventiva del Comune	1,6%
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	0,0%
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune	12,3%
Trasporti pubblici gratuiti con autobus del Comune	0,0%
Banca del tempo	1,6%
Servizi per il pagamento delle bollette	0,0%
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune	24,6%
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	12,3%
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professione	14,8%
Totale (N = 36)	100,0%

Nel caso specifico, il divario tra donne con figli e donne senza figli è molto grande. Mentre le strutture di custodia (per bambini ed anziani) sono prevalentemente utilizzate dalle donne con figli, i servizi per l'occupazione (consulenza e sussidi finanziari) sono ampiamente utilizzati da tutte le donne (vedi Diagramma 3).

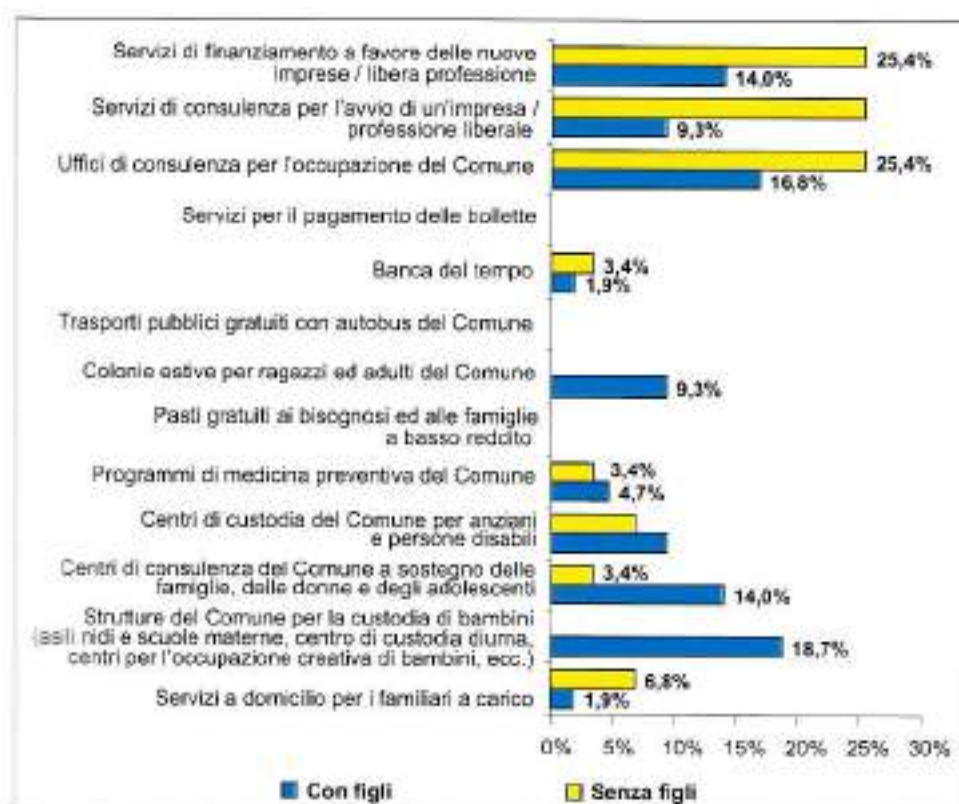


Diagramma 3. Servizi utilizzati dalle donne con figli/donne senza figli

In linea di massima, sembra che la maggior parte delle donne è molto o assai soddisfatta dai servizi utilizzati (vedi Tabella 23) e non si riscontrano differenze tra le donne con figli e le donne senza figli (vedi Diagramma 4 e 5).

Tabella 23. Soddisfazione per i servizi

In che misura sei soddisfatta dei servizi utilizzati?	Perfettamente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Totale
Servizi a domicilio per i familiari a carico	-	-	-	-	-	-
Strutture del Comune per la custodia di bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Centri di consulenza del Comune a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centri di custodia del Comune per anziani e persone disabili	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Programmi di medicina preventiva del Comune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	-	-	-	-	-	-
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Trasporti pubblici gratuiti con autobus del Comune	-	-	-	-	-	-
Banca del tempo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servizi per il pagamento delle bollette	-	-	-	-	-	-
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professione	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

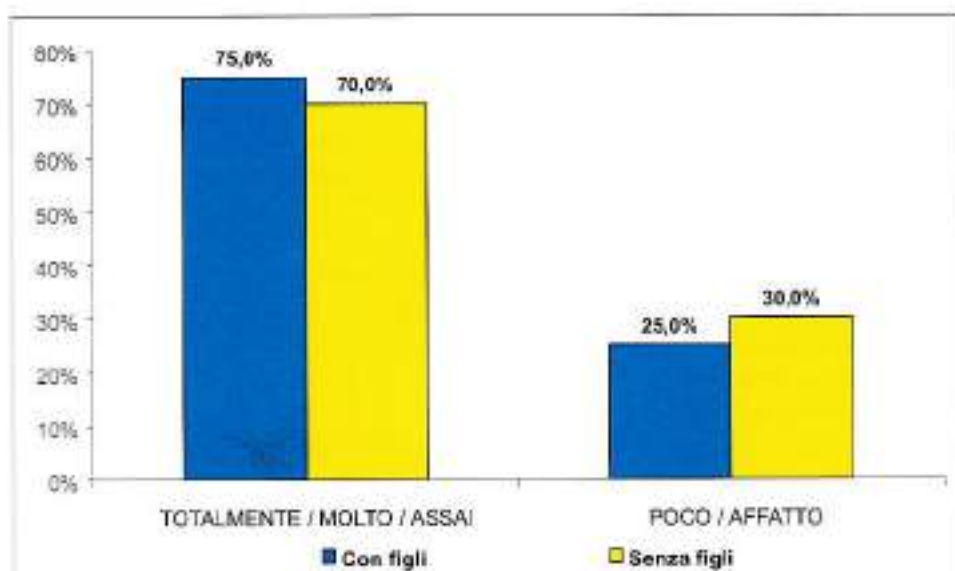


Diagramma 4. Soddisfazione per i servizi di consulenza dalle donne con figli e senza figli

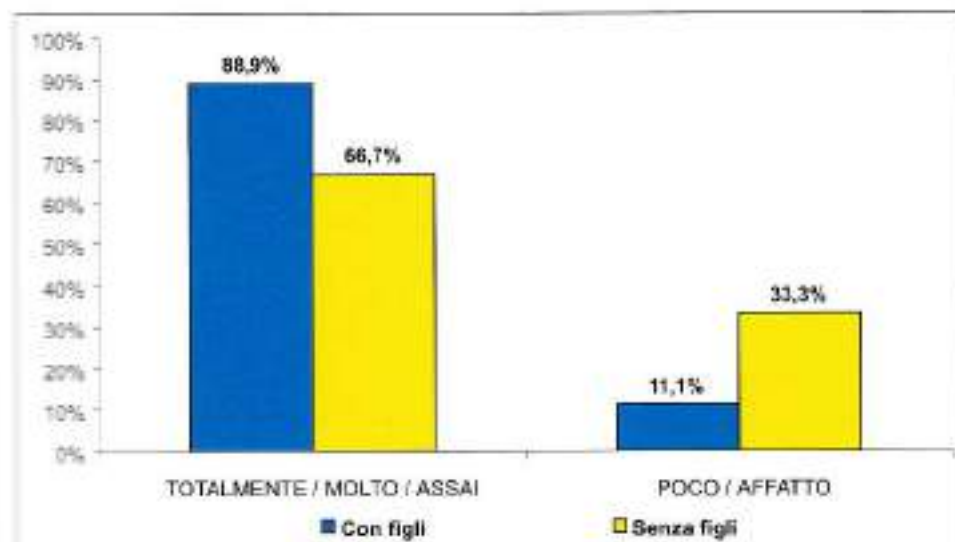


Diagramma 5. Soddisfazione per i servizi di assistenza economica da parte delle donne con figli/senza figli

La valenza attribuita ai servizi per l'impiego e l'aiuto finanziario risulta anche dalle risposte fornite in merito alle iniziative che vanno ampliate (vedi Tabella 24). I servizi di consulenza e di finanziamento a favore delle nuove imprese/libera professione sono le misure che, assieme ad altre azioni, come quelle che contribuiscono alla riconciliazione fra vita professionale e vita familiare/privata sono considerate tra le più importanti sia dalle donne con figli che da quelle senza figli (Diagramma 6, 7, 8, 9).

Tabella 24. Iniziative che vanno messe in atto

Ritieni che le iniziative qui di seguito debbano essere messe in atto anche in futuro nella tua area?	Decisamente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Totale
Servizi a domicilio per i familiari a carico	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Strutture del Comune per la custodia per bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centri di consulenza del Comune a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Centri di custodia del Comune per anziani e persone disabili	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Programmi di medicina preventiva del Comune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Trasporti pubblici gratuiti con autobus del Comune	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Banca del tempo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servizi per il pagamento delle bollette	-	-	-	-	-	-

Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professione	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

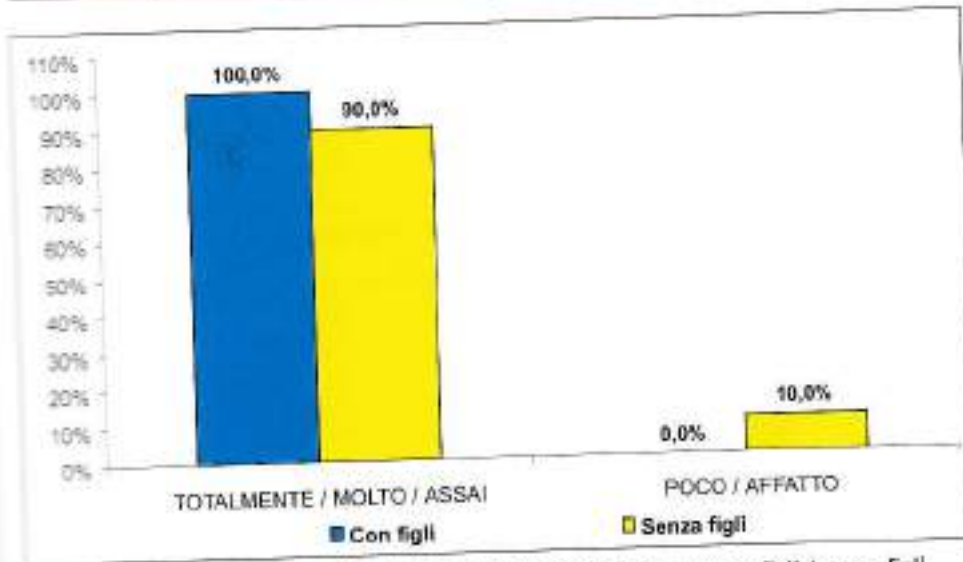


Diagramma 6. Servizi per familiari a carico secondo le donne con figli / senza figli

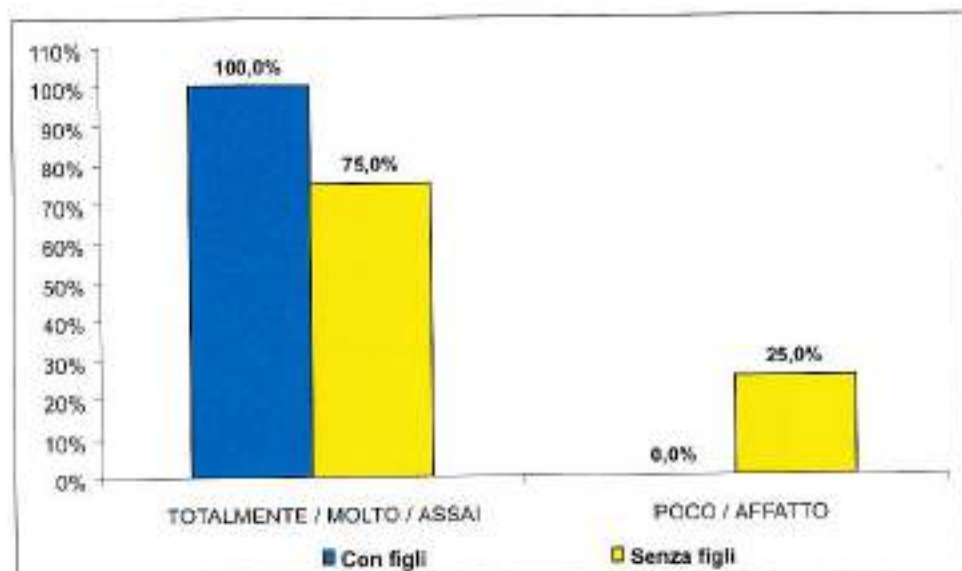


Diagramma 7. Strutture di custodia secondo le donne con figli / senza figli

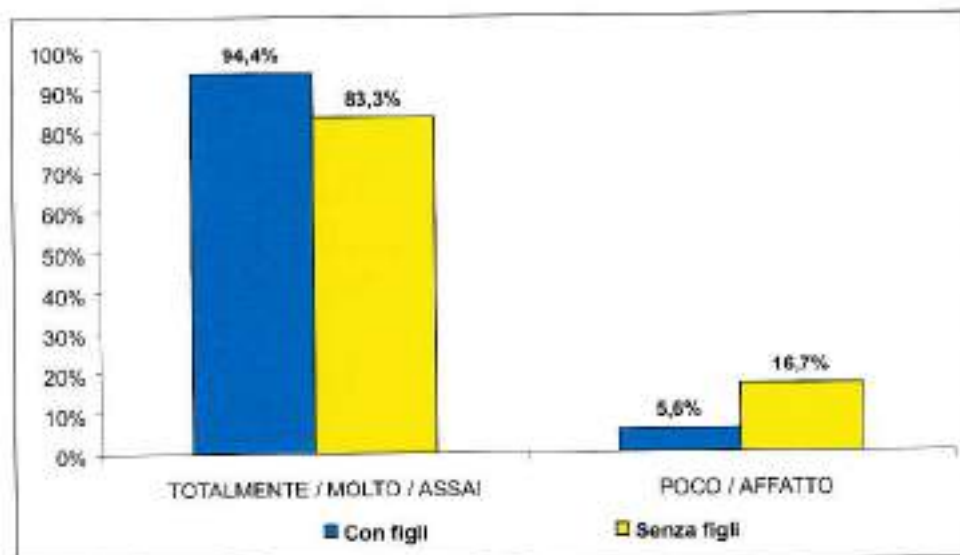


Diagramma 8. Servizi per l'avvio di nuova impresa secondo le donne con figli / senza figli

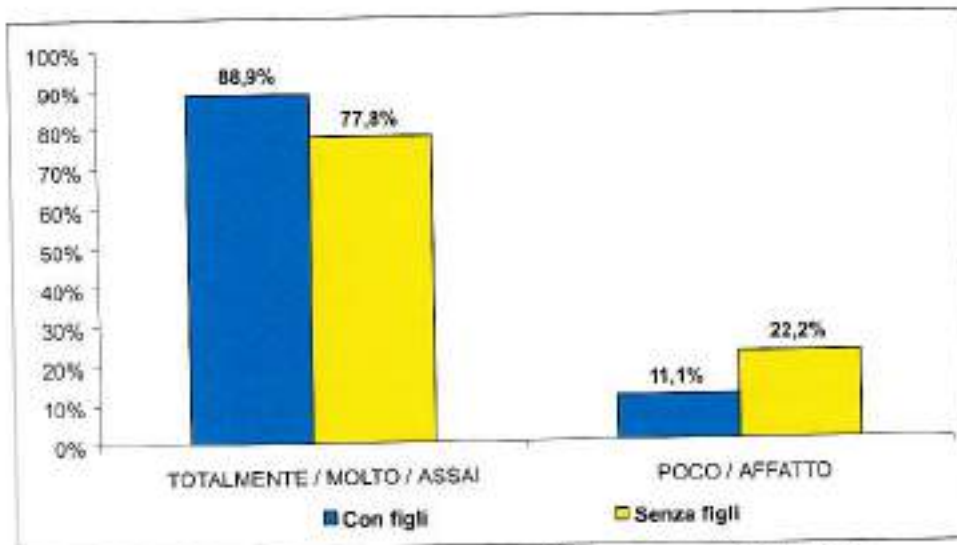


Diagramma 9. Servizi di finanziamento delle imprese secondo le donne con figli / senza figli

CONCLUSIONI

Come si è potuto constatare, il contributo delle donne imprenditrici all'attività economica e all'occupazione (due indici importanti dello sviluppo locale) è aumentato negli ultimi anni. Le donne imprenditrici e le loro imprese costituiscono una componente in progressivo aumento nella popolazione imprenditoriale.

Tuttavia, malgrado la crescente tendenza osservata nel decennio degli anni '90, la percentuale di donne imprenditrici in Europa rimane ancora modesto, sia rispetto agli uomini imprenditori che alla popolazione femminile. Le indagini hanno rivelato che, rispetto agli uomini, le donne incontrano maggiori difficoltà a creare e conservare un'impresa. I principali problemi sono sia di natura economica (generalmente le donne chiedono mutui minori in banca per aprire un'impresa, il che non interessa particolarmente le banche) che di riconciliazione fra impegni professionali e familiari. Nonostante ciò, altri fattori rappresentano un ostacolo allo sviluppo dell'imprenditoria femminile, come la scelta del tipo e del settore di attività, le lacune sul fronte dell'informazione, la carenza di conoscenze e di accesso alle reti, le discriminazioni e gli stereotipi legati al genere e la scarsa disponibilità delle strutture per la custodia dei figli.

Negli ultimi anni, è stata largamente riconosciuta (in ambito locale, nazionale ed europeo) la grande valenza della promozione e del sostegno dell'imprenditoria femminile. Ne consegue che tutti gli Stati membri (ivi compresa l'Italia) hanno avviato azioni e misure specifiche finalizzate alla promozione della partecipazione femminile nel mondo dell'imprenditoria. In linea generale, le strategie adottate dalle istituzioni nazionali e locali presentano numerose caratteristiche comuni tra i vari Paesi dato che le difficoltà incontrate dalle donne imprenditrici sono identiche a livello transnazionale. Ne consegue che i due approcci fondamentali per la promozione dell'imprenditoria femminile si concretizzano con l'adozione di misure di natura economica (prese a livello nazionale, sulla base dei crediti fiscali e degli incentivi finanziari) e di misure di sostegno basate sulla fornitura di servizi implementati a livello locale. Alle misure di sostegno va aggiunto un gran numero di programmi nazionali e transnazionali finanziati da risorse europee e finalizzati alla creazione di centri specifici per l'informazione, all'aumento del numero delle donne imprenditrici, all'incoraggiamento delle collaborazioni a livello transnazionale, al sostegno della costituzione di reti tra le donne imprenditrici ecc.

Un primo esame della questione a livello transnazionale rivela due elementi fondamentali dell'intervento statale finalizzati alla promozione dell'imprenditoria femminile:

- In primo luogo, i meccanismi e le azioni messi in atto dallo Stato italiano e le istituzioni locali non valgono solo per questo Paese ma tendono a ripetersi in ogni Paese europeo. Il motivo principale di questa situazione è probabilmente dovuto al fatto che numerosi ostacoli riscontrati dalle donne imprenditrici presentano caratteristiche comuni tra i vari Paesi.
- In secondo luogo, ci sono due approcci fondamentali nella promozione dell'imprenditoria femminile: l'approccio economico basato sui crediti fiscali, gli incentivi di natura econo-

mica, ecc. nonché l'approccio «di sostegno» basata sulla fornitura di una piattaforma di servizi.

A quest'ultima impostazione possiamo aggiungere un gran numero di programmi nazionali e comunitari attuati grazie al contributo finanziario dell'Unione europea. Osservando il numero rilevante di programmi attuati nell'ambito dell'imprenditoria femminile, si evince che le finalità dei programmi sono varie e sono finalizzate ad accrescere l'imprenditoria femminile, a stimolare le partnership transnazionali ed a sostenere la creazione di reti tra donne imprenditrici. Allo stesso modo, le azioni coprono un ampio raggio.

- Esistono, per esempio, programmi che utilizzano donne consulenti al fine di stimolare, formare e costituire reti tra donne imprenditrici.
- Altri programmi mirano a creare reti o ad organizzare seminari di formazione in determinate aree del paese.
- Esistono, inoltre, programmi innovativi volti a creare un nuovo tipo di imprenditrice, che prenda il posto dell'imprenditrice indipendente e che sia in grado di sostituire un'altra imprenditrice per un breve o lungo arco di tempo. Con la creazione di un gruppo di imprenditrici «mobili» viene assicurata la continuità e la sopravvivenza dell'impresa.
- Infine, un'iniziativa comune tra numerosi Paesi membri dell'Unione europea porta sulla creazione di centri di formazione specializzati che offrano un ampio raggio di servizi per donne imprenditrici (aspiranti) ed un continuo sostegno adeguato alle concrete esigenze delle donne imprenditrici (consigli di natura economica e consulenza per la creazione d'impresa, seminari di formazione). Inoltre essi pongono le basi per la creazione di una rete tra donne imprenditrici.

CENTRE NATIONAL D'INFORMATION
SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
(CNIDFF) - FRANCIA

LE INIZIATIVE LOCALI A SOSTEGNO
DELLE DONNE IMPRENDITRICI
E LIBERE PROFESSIONISTE

Béatrice Mauconduit

INDICE

INTRODUZIONE	165
I. LE DONNE NEI CENTRI DECISIONALI PUBBLICI E PRIVATI IN FRANCIA	167
II. LE DONNE NELL'ECONOMIA FRANCESE	168
1. Donne ed occupazione	168
2. Donne ed imprenditorialità	169
3. Misure a favore dell'imprenditorialità femminile	173
III. I SERVIZI PUBBLICI FRANCESI	175
IV. RISULTATI ED ANALISI DELLA RICERCA	178
V. CONCLUSIONI E PROPOSTE	195

INTRODUZIONE

Il principio delle pari opportunità tra uomo e donna in Francia è legalmente riconosciuto e sancito in tutti i settori e componenti della società. Tuttavia, tale principio trova tuttora difficile applicazione, per quanto riguarda i diritti e la parità di trattamento tra uomo e donna, in ambiti quali la politica, l'economia, il mercato del lavoro, la vita economica e sociale. Questo accade perché la nozione di genere racchiude in sé un insieme di stereotipi ai quali rimangono vincolati sia gli uomini che le donne.

Le amministrazioni locali e regionali, i servizi locali ed altri soggetti della società locale sono i principali attori della crescita sociale ed economica. Il decentramento è in grado di migliorare la valenza e la qualità dei servizi, rispondendo incisivamente alle esigenze dell'economia locale, in particolare modo le donne e favorendo le opportunità a livello locale.

Oggi, tutti sanno che rafforzare l'ambito locale può non solo migliorare la sostanza delle politiche centrali ma anche rafforzare la democrazia, le pari opportunità e la coesione sociale. La parità tra i sessi deve rappresentare un punto saldo per tutte le politiche tese allo sviluppo locale. Nessuna iniziativa locale relativa all'occupazione potrà aver successo se le donne non vi partecipano attivamente non solo come soggetti attivi ma anche come soggetti fruitori.

La condizione delle donne in Francia: cifre indicative

SOCIETÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Le donne rappresentano il 51,4% della popolazione francese, ossia 31,1 milioni di abitanti. <p style="text-align: right;">(Fonte: Insee, dati demografici 01/01/05, dati personali)</p>
OCCUPAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Le donne rappresentano il 44,2% della popolazione attiva. • La percentuale di donne occupate è di 63,8%, contro il 74,9% per gli uomini. • Il tasso di occupazione per le donne ammonta a 56,7%, contro il 68,1% per gli uomini. • Il tasso di disoccupazione è di 11,1% per le donne contro il 9% per gli uomini. • Le donne rappresentano il 19% degli operai, il 76,4% degli impiegati, il 47,9% delle professioni medie, il 35,5% dei capiufficio e quadri superiori ed il 12,5% dei direttori d'azienda in realtà economiche con 10 o più dipendenti. • Il 30,1% delle donne lavora a tempo parziale contro il 5,3% degli uomini. Le donne rappresentano il 79,1% degli occupati a tempo parziale. • Lo stipendio annuale medio di una donna è inferiore del 19% rispetto a quello di un uomo nei settori privato e semipubblico. <p style="text-align: right;">(Fonte: Insee, Studio sull'occupazione 2004)</p>

ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Le ragazze rappresentano il 39,5% della popolazione studentesca nelle Università ed Istituti Tecnologici, il 41,7% dei corsi preparatori a Scuole di prestigio dell'insegnamento superiore, dopo esami di ammissione altamente selettivi ed il 25% nelle facoltà di ingegneria meccanica. <p>[Fonte: Ministero della Pubblica Istruzione, anno accademico 2003-2004]</p>
VITA POLITICA	<ul style="list-style-type: none"> Le donne rappresentano il 52% degli elettori francesi ed il 53% degli iscritti sulle liste elettorali. Esse rappresentano, inoltre, il 12,3% dei deputati eletti, il 14,9% dei senatori, il 47,6% dei consiglieri comunali ed il 10,9% dei sindaci. Il 43,6% dei deputati francesi in seno al Parlamento europeo è costituito da donne contro il 30,3% per gli altri Stati membri dell'Unione dei 25. <p>[Fonte: Ministero degli Interni e dell'Unione parlamentare]</p>
WELFARE	<ul style="list-style-type: none"> 203.346 aborti sono stati eseguiti nel 2003, ivi compreso il 38% che rappresenta gli aborti con cure mediche. <p>Morte per violenza familiare:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 donna muore ogni 4 giorni, mentre 1 uomo muore ogni 16 giorni. Il 50% di queste vittime sono donne che hanno già subito violenze in passato, contro il 20% degli uomini. 1 donna su 2 ha subito violenze che ne hanno provocato la morte contro 1 uomo su 15. <p>[Fonte: Drees 2005 e censimento nazionale delle morti violente in seno alle coppie nel 2003 e 2004 - ENSAE Junior Etudes]</p>

I. LE DONNE NEI CENTRI DECISIONALI PRIVATI E PUBBLICI IN FRANCIA

Nonostante, in Francia, sia riconosciuta la parità dei diritti pubblici tra donna e uomo, la sfera politica ed i centri decisionali rimangono l'appannaggio del sesso maschile. I dati raccolti sui centri decisionali rivelano tuttavia un lieve progresso che evidenzia le disparità tra uomo e donna nelle sfere del potere. Forniamo di seguito alcuni dati sul numero delle donne in politica.

Le donne nella politica

Le donne nell'odierno governo francese

Elezioni	Totale	Donne	Percentuale di donne %
Elezioni cantonali (2004)			
Presidenti	99	3	3,0
Vicepresidenti	1 052	132	12,5
Consiglieri	3 966	411	10,4
Elezioni comunali (2004)			
Presidenti	26	1	3,8
Vicepresidenti	308	126	37,3
Consiglieri	1 080	695	47,6
Elezioni per il Senato (2004)	331	56	16,9
Elezioni per il Parlamento (2007)	577	107	18,5

Fonte: *DPFH e Ministero degli Interni, 18/06/2007*

Ci sono undici (11) donne nel governo eletto a maggio del 2007. Sette (7) sono ministri su un totale di 16, mentre quattro (4) sono Segretari generali su un totale di tredici (13). I ministeri con un ministro donna sono i seguenti: Ministero della Giustizia, degli Interni, della Pubblica Istruzione e dei Beni Culturali (2), dell'Economia e del Tesoro, dell'Alloggio, della Sanità e dello Sport. I Segretari generali donne sono all'Ecologia, i Diritti dell'uomo, gli Affari esteri, l'Alloggio e la Solidarietà.

Sostegno all'equilibrata rappresentanza dei due sessi

In Francia, sono state costituite apposite rappresentanze parlamentari per i diritti delle donne e la parità sul lavoro. La rappresentanza dell'Assemblea nazionale è stata costituita nel quadro della Legge del 12 luglio 1999 e la rappresentanza del Senato lo è stata nel rispetto della Legge del 15 luglio 1999. Ognuna di queste rappresentanze è formata da trentasei (36) membri designati in base ad un sistema che garantisce una rappresentanza proporzionale dei gruppi parlamentari nonché un'equilibrata rappresentanza tra uomini e donne in seno alle Commissioni legislative (Interpartitiche). I disegni di legge nazionali e parlamentari sono rinviati al competente Ufficio dell'Assemblea, costituito da un'apposita commissione legislativa, che in ogni caso redige una relazione con delle proposte. Tra i suoi primi impegni, essa ha fornito il proprio parere su un disegno di legge che prevedeva la parità di accesso di uomini e donne alla funzione ed alla posizione di eletto locale.

[«Equilibrata presenza di uomini e donne in politica e nei centri decisionali. Proposte messe in atto dal Comitato dei Ministri e dal Consiglio d'Europa il 12 marzo 2003 e Memorandum Illustrativo»]

II. LE DONNE NELL'ECONOMIA FRANCESE

1. Donne ed occupazione

I dati emersi da varie ricerche rivelano che anche le donne con un'istruzione superiore incontrano maggiori difficoltà ad avvicinarsi al mondo del lavoro rispetto agli uomini. Esse hanno un minor accesso ai posti di responsabilità e scelte più limitate in ambito professionale (di cui la causa dipende da un non adeguato orientamento scolastico). Le donne sono maggiormente occupate a tempo parziale e, molto spesso, smettono di lavorare all'arrivo del primo figlio. Inoltre, di solito, le donne a basso reddito interrompono la vita lavorativa per allevare i figli, non potendosi permettere di pagare per la loro custodia in strutture adeguate.

Sul mercato del lavoro, le donne:

- Sono disoccupate con un tasso maggiore rispetto agli uomini (il 10,4% della popolazione femminile attiva nella fascia di età compresa fra i 25 ed i 49 anni è disoccupato contro il 7,7% per gli uomini. Nella fascia di età compresa tra i 50 ed i 64 anni, la disoccupazione tocca il 7,9% della popolazione femminile attiva contro il 6,9% degli uomini) (*«Ricerca sull'Occupazione 2003»*, INSEE Première ap. 857)
- Dispongono di minore scelta in ambito professionale (nel 2004, 10 delle 84 categorie professionali occupavano più della metà delle donne occupate [51,6%]). (*«Primi Rapporti. Prime informazioni sull'accesso delle donne alle professioni tecniche: la lunga marcia verso la parità in campo professionale»* art. 31.2, luglio 2004, di M. Okba, Dares - Ricerca sull'Occupazione INSEE)
- Hanno un accesso limitato ai posti di responsabilità:
 - Solo il 12,2% delle donne occupa una posizione dirigenziale in seno ad un'azienda (*«Uomini e donne assieme - Un vantaggio: ottimizzazione della performance in azienda attraverso le pari opportunità tra uomini e donne»*, CD-ROM della Rappresentanza regionale di Aquitaine sui diritti delle donne e le pari opportunità, 2003).
 - Il 15,6% delle donne sono ingegneri o capiservizi tecnici (*«Ricerca sull'occupazione, marzo 2002»*, INSEE Première art. 857, Anne-Thérèse Aerts e Jean-François Bigot, Servizi per l'Impiego, INSEE, luglio 2002). Pur presentando migliori rendimenti scolastici rispetto agli uomini, solo il 23% delle giovani donne si iscrive ad una facoltà di ingegneria (*«Uomini e donne assieme - Un vantaggio: ottimizzazione della performance in azienda attraverso le pari opportunità tra uomini e donne»*, CD-ROM della Rappresentanza regionale dell'Aquitania sui diritti delle donne e le pari opportunità, 2003).
 - Il 27% delle donne è caposervizio nelle aziende private. In dieci (10) anni, il loro numero è aumentato del 54%. Nonostante ciò, due (2) su tre (3) capiservizio sono uomini (*«Ricerca sull'occupazione, marzo 2002»*, INSEE Première art. 857, Anne-Thérèse Aerts e Jean-François Bigot, Servizi per l'Impiego, INSEE, luglio 2002).

- Le donne rappresentano il 59% degli impiegati in tre (3) categorie del settore pubblico, ma solo il 12,1% occupa una posizione dirigenziale (3° Rapporto del Comitato di pilotaggio sulla parità di accesso di donne e uomini ai gradi superiori del settore pubblico presentato il 20 settembre 2005, «*Vouloir l'égalité*»)

- Hanno stipendi inferiori. Nel mese di marzo 2002, lo stipendio medio delle donne era inferiore del 21% a quello degli uomini (in valori medi). Il che spiega perché le donne lavorino a tempo parziale ed interrompano ad un certo punto la propria carriera. Durante il primo trimestre del 2003, delle 4.024.000 persone occupate in lavori a tempo parziale, 717.000 erano uomini e 3.307.000 erano donne. Le donne rappresentano il 82,2% degli impiegati occupati part-time e gli uomini, il 17,8% (Vedi «*Ricerca sull'impiego nel primo trimestre del 2003*», INSEE luglio 2003). Importante è la ricerca eseguita dall'Istituto INSEE nel marzo del 2002, che rivelò che oltre un quarto delle donne occupate part-time avrebbero preferito lavorare di più. La differenza salariale con i lavoratori occupati a tempo pieno si aggira attorno al 12% (Fonte: Piano di Azione nazionale per l'impiego, 2003).
- Le donne rappresentano l'80% dei lavoratori con il reddito più basso (inferiore o pari ad € 650 mensili) («*Le disparità tra donne e uomini, i fattori di insicurezza legati al lavoro*», di Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesterman, Marie Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Panthieux, Françoise Vouillot, Rapporto consegnato a Nicole Ameline, Ministro per le Pari Opportunità, 3 marzo 2005)

2. Donne ed imprenditorialità

Nonostante il numero delle donne e degli uomini che desiderano aprire una loro attività è uguale, solo il 29,8% del numero degli imprenditori è composto di donne. Il divario tra i due sessi continua a sussistere nonostante il tasso di occupazione delle donne si avvicini lentamente a quello degli uomini (63,8% contro il 74,5%).¹⁷²

La creazione di nuove imprese in Francia

- 1 milione di nuove imprese sono state costituite in 5 anni, secondo i dati del 2006.
- 233.000 nuove imprese hanno, nel 2006, presentato un tasso di crescita del 4% rispetto al 2005.
- Il 32% di queste nuove imprese inizia senza dipendenti. Dopo 3 anni tuttavia, il 50% di queste occupa 2,6 dipendenti.
- Il 88% degli imprenditori francesi è soddisfatto della propria impresa, tre anni dopo la costituzione.
- 16 nuove imprese sono costituite mentre, nello stesso momento, 10 chiudono.¹⁷³

¹⁷² INSEE, Ricerca sull'Occupazione 2005

¹⁷³ Cerimonia di inaugurazione della Fiera degli imprenditori al Palais des Congrès, Parigi, 31 gennaio 2007.

Tassi incoraggianti

• Creazione di imprese di trasformazione ad opera di donne

Esempi incoraggianti evidenziano il cambiamento in atto in ambito economico. Essi rivelano, infatti, che le donne registrano un significativo progresso. Le donne imprenditrici, il cui numero era limitatissimo 20 anni fa, costituiscono, oggi, una forza economica e sociale notevole.

- Il 29,8 % delle imprese è gestito da donne.¹⁷⁴
- Le donne sono più corporate rescuer rispetto agli uomini (30% contro il 21%).¹⁷⁵
- Le tipologie delle imprese di trasformazione sono le seguenti:

	Impresa acquistata	Impresa ereditata, frutto di donazione	Impresa in affitto-gestione	Impresa manifatturiera del compagno
Donne	20	1,8	5,4	7,5
Uomini	19	1,7	5,2	0,7

La differenza uomo/donna nasce soprattutto in Imprese manifatturiere del compagno.

• Stimoli alla creazione di impresa per le donne

Alla domanda «perché hai avviato un'impresa?», le donne citano sempre la necessità di essere attive, di partecipare appieno alla vita lavorativa e di essere oggetto di riconoscimento. Le donne desiderano essere autonome nello svolgimento del proprio progetto perché questo le aiuta a raggiungere un equilibrio interiore e contribuisce alla loro realizzazione personale, anche quando è mosso da un motivo economico.

La ragione alla base dell'avvio di un'impresa nasce di solito da situazioni personali, ma è spessissimo collegata alla disoccupazione. Dopo tentativi infruttuosi alla ricerca di un lavoro, la necessità di procurarsi denaro e di trovare un lavoro retribuito spinge le donne a mettersi in proprio. La costituzione di un'impresa autonoma rappresenta sostanzialmente un'alternativa alla condizione di disoccupata.

- Una donna su 4 che ha avviato un'impresa era disoccupata.
- Una persona su 10 che ha avviato un'impresa era disoccupata.¹⁷⁶

Per le donne disoccupate, l'incentivo non è solo la ricerca di un lavoro ma può anche essere ricondotto al rifiuto di condizioni contingenti: stipendio basso o assenza di prospettive di carri-

¹⁷⁴ «L'imprenditorialità femminile, fattore chiave per la crescita e l'occupazione» di Catherine Vautrin, Ministro in carica per le tematiche della coesione sociale e delle pari opportunità, initiatives magazine et le Nouvel Entrepreneur, giugno 2006, numero 47.

¹⁷⁵ Insee, Ricerca SINE 2002.

¹⁷⁶ «Il 30% delle nuove imprese sono rosa», Ricerca SINE e censimento della popolazione 1999, INSEE, numero 867, marzo 2003.

era – il noto «tetto di vetro» – in azienda, dato che le possibilità di evoluzione sono soprattutto offerte agli uomini.

- Nel 2005, la percentuale delle donne disoccupate era maggiore rispetto a quella degli uomini, anche se rivelava una piccola riduzione a favore delle donne e rimaneva stabile per gli uomini (rispettivamente del 10,9 % e del 9 %).
- In tutti i settori di attività, le donne lavorano più degli uomini con la tipologia part-time, con contratti di breve durata (8,7% contro il 5,3%), come insegnanti e con contratti per i gruppi socialmente fragili (2,2% contro l'1,4 %). Le eccezioni sono progetti e apprendistati di breve durata, settori nei quali dominano gli uomini.
- Il lavoro a tempo parziale riguarda soprattutto le donne. Nel 2005, il 30,6 % delle donne occupate lavorava part-time contro il 5,7% degli uomini. La percentuale delle donne con lavoro part-time è aumentata nel 2005 rispetto al 2004 (82,1% contro il 79,1%). Le donne che lavorano part-time ricercano un lavoro a tempo pieno 4 volte di più rispetto agli uomini (969.000 donne contro 262.000 uomini).
- Nel 2005, il divario di stipendio tra uomini e donne è stato mediamente del 19% in meno per le donne. Il divario tra uomini e donne è minore nel settore pubblico rispetto al settore privato: nel 2004 era pari al 13,8% nel settore pubblico ed al 19,3% nel settore privato. Comunque, a prescindere dal settore di attività, il divario è ancora maggiore tra i capiservizio.¹⁷⁷

• Settori di attività delle donne imprenditrici

- Le donne producono e trasformano nella misura del 41% nel settore della prestazione di servizi (fornitura di servizi alle persone, nell'ambito della sanità/insegnamento e soprattutto fornitura di servizi alle aziende). Questo fatto potrebbe essere interpretato negativamente ma, alla luce dell'invecchiamento della popolazione nei Paesi europei, i servizi alle persone sembrano presentare ottime prospettive.
- Il 50% di tali imprese appartiene al settore commerciale.
- Le attività di queste imprese sono maggiormente rivolte a clienti privati (76%) e autoctoni, contrariamente agli uomini maggiormente presenti in servizi per le aziende (39%).¹⁷⁸

¹⁷⁷ INSEE, Ricerca sull'Occupazione 2005.

¹⁷⁸ «Uomini e donne (creazioni di nuove imprese ed acquisizioni)» – luglio 2005, Fonte INSEE / Panel SINE 2002 – elaborazione APCE.

• I benefici economici derivati dall'imprenditorialità femminile

Per creare la propria azienda, le donne non calcolano in termini di guadagno o di investimenti. Esse sono mosse da un bisogno considerato oggettivo e che rimane insoddisfatto – di solito – legato al mancato riconoscimento sociale. Inoltre, esse dimostrano un carattere dinamico sul lavoro, offrendo e creando servizi inesistenti sul territorio.

Le donne imprenditrici conoscono perfettamente le difficoltà e gli ostacoli ai quali andranno incontro. Esse sono, quindi, disposte a condividere la loro esperienza ed a collaborare al fine di aiutare altre ad evitare problemi. L'ingresso delle donne nel mondo dell'imprenditoria è un fattore importante per la crescita e l'evoluzione delle nostre società.

• Piccole imprese

- Il 64% delle giovani donne direttrici di imprese desiderano innanzitutto mettersi in proprio mentre per gli uomini, questa percentuale scende al 50%.
- Le imprese create o gestite da donne sono, all'inizio, più modeste: il numero medio di dipendenti essendo di 0,65 per le imprese create da donne contro 1,06 per quelle costituite dagli uomini.
- Tre anni e mezzo dopo la creazione delle imprese, il 71% delle donne non ha dipendenti contro il 59% degli uomini. La differenza aumenta con il passar del tempo.
- Il 65% delle imprese create da donne è costituito da imprese individuali (la percentuale per gli uomini è del 52%).¹⁷⁹

• *Miglioramento dei dati quantitativi sull'imprenditorialità femminile al fine di togliere gli ostacoli incontrati dalle donne*

Oggi come oggi, non abbiamo alcun metodo a nostra disposizione per definire il sesso degli imprenditori francesi. Non disponiamo in pratica di uno studio relativamente al sesso degli imprenditori che ci possa fornire una corretta immagine dell'effettivo coinvolgimento delle donne nel mondo dell'imprenditoria.

Tuttavia, per le imprese individuali di servizi al commercio e all'industria, il sesso può certamente essere rilevato dalla banca dati SIRENE. Tali informazioni sono probabilmente disponibili presso le società Srl ed Eurl (società Srl a socio unico) dato che gli estremi del titolare e del personale amministrativo sono noti. Tali informazioni sono disponibili negli uffici degli impiegati, ma non vi sono conclusioni né in questi uffici né a livello nazionale.

Questa situazione rappresenta una sfida da cogliere dato che si può parlare di riconoscimento in assenza di conoscenza. L'assenza di riconoscimento delle donne imprenditrici costituisce una delle cause principali dei problemi incontrati dalle donne in termini di

¹⁷⁹ «Uomini e donne – creazione di nuove imprese ed acquisizioni», luglio 2005, Fonte INSEE/Panel SINE 2002, elaborazione APCE.

finanziamento, accesso ai mercati, accesso alle reti...

Si ritiene indispensabile sviluppare un sistema statistico il cui coordinamento sia svolto sia dal settore pubblico che dal settore privato, finalizzato alla creazione di studi e ricerche di genere oggetto di pubblicazione.

La rete CIDFF ha già sviluppato uno strumento statistico al quale il pubblico può iscriversi. L'uso di tale strumento in collaborazione con vari soggetti locali è in grado di offrire utili dati sul genere.

3. Misure a favore dell'imprenditorialità femminile

FGIF. In Francia, nel 1989, il FGIF (Fondo a favore delle iniziative femminili) è stato creato su iniziativa del Segretariato per i diritti delle donne al fine di promuovere il finanziamento a favore delle donne imprenditrici. Tale iniziativa dimostra che una misura specifica a favore delle donne imprenditrici può essere messa in atto senza venire a contrasto con il principio delle pari opportunità. Il FGIF è considerato in seno agli organi europei come la prassi più importante volta alla promozione dell'imprenditorialità femminile, anche se il numero di donne imprenditrici che accetta questo aiuto è tuttora limitato.

- Il FGIF è destinato alle donne desiderose di creare, gestire o sviluppare un'impresa, senza limitazione alcuna riguardo al settore di attività o alla figura giuridica dell'azienda.
- Il mutuo elargito dal FGIF va da un minimo di €5.000 ad un massimo di €38.000. La garanzia massima sarà pari a 70% che sarà ridotta ad €27.000.
- Le garanzie a copertura del mutuo hanno una durata dal 2 ai 7 anni.
- I mutui garantiti dal FGIF coprono le necessità di investimento e di capitale circolante dell'impresa, ma limitatamente ad un breve periodo di tempo.
- L'impresa non deve avere compiuto 5 anni dimodochè sia garantita la volontà di sviluppo dell'impresa.
- Il mutuo non può essere erogato dalla banca prima che la commissione di selezione accetti la garanzia offerta dal FGIF. In caso contrario, la garanzia non può essere concessa.

CLEFE: i comitati locali di risparmio per le donne imprenditrici (Clubs locaux d'Épargne pour les femmes qui Entreprennent) costituiscono uno strumento finanziario destinato alle donne imprenditrici e riguardano il finanziamento di imprese allestite o gestite da donne. I comitati CLEFE sono costituiti da un gruppo di persone che raccolgono il risparmio volontario durante alcuni mesi. L'importo raccolto viene destinato al finanziamento di prestiti per l'avviamento o lo sviluppo di un'impresa condotta da una donna. La neo-imprenditrice rimborsa il prestito con un piccolo tasso di interesse nell'arco di tempo prestabilito. La creatrice d'impresa che usufruisce del prestito beneficia peraltro, qualora lo desidera, di un sostegno adeguato fornito dai membri dei gruppi di risparmio. Una volta rimborsato il prestito, l'importo restituito viene concesso in prestito ad un'altra impresa nascente.

I CLEFE rappresentano una soluzione all'odierna disponibilità limitata di finanziamento per le attività imprenditoriali femminili tramite iniziative personali. Trattasi di uno strumento semplice che fa perno sulla solidarietà e parte dal principio della cauzione.

III. I SERVIZI PUBBLICI FRANCESI

- A livello locale esiste la possibilità di creare imprese in vari settori di attività: servizi riguardanti il turismo ed i trasporti, l'ambito sociale, come l'assistenza a domicilio e la custodia di bambini, il settore ambientale, produttivo, il commercio di prodotti e di altri beni, il mercato della casa, delle assicurazioni, la cultura e lo sport. Le scelte sono infinite.
- Le attività di insegnamento e di formazione sono organizzate, sviluppate e attuate soprattutto a livello locale.
- Infine, a livello locale vengono forniti servizi che contribuiscono alla reintegrazione dei gruppi sociali più vulnerabili della popolazione.

Soggetti principali per il sostegno dell'occupazione a livello locale:

- Le istituzioni locali e regionali esse sono indispensabili per creare le condizioni favorevoli all'avviamento di un'impresa e garantire che tutti i servizi locali siano di sostegno all'occupazione. Tuttavia, al pari dei governi, anche le istituzioni locali e regionali non possono operare nel vuoto e, quindi, si rende necessaria la partecipazione degli altri attori locali.
- I servizi pubblici dell'ambito occupazionale possono svolgere un ruolo importante adeguando il mercato locale del lavoro alle esigenze locali di manodopera.
- Gli organismi di formazione possono aiutare i disoccupati ed i lavoratori a migliorare le proprie competenze tramite corsi di insegnamento e di formazione continua aperti a tutti.
- I partner sociali possono svolgere un ruolo importante a sostegno dell'adattabilità e delle pari opportunità della forza lavoro, stimolando la creazione di consorzi locali.
- Le imprese, nella loro duplice veste di datori di lavoro e partner sociali, sono in grado di offrire un sostanziale aiuto, offrendo posti di lavoro e incoraggiando gli altri partner sociali ad allargare il proprio contributo al miglioramento della sfera occupazionale.
- Le associazioni di volontariato e gli enti di Terzo Settore, in qualità di datori di lavoro e di realtà a difesa del cittadino e dei gruppi sociali, sono in grado di rafforzare ulteriormente la partecipazione a livello locale.

Servizi offerti dai centri d'informazione locali del CIDFF

Le 115 associazioni locali (CIDFF) sono abilitate dallo Stato francese ed aderiscono ad una carta nazionale di deontologia adottata nel febbraio del 1997. Queste associazioni locali sono disseminate su tutto il territorio nazionale con 1169 punti d'informazione costituiti in ambiti diversi: nelle aree urbane, semiurbane, rurali e socialmente disuguali.

Nel quadro della missione di servizio pubblico affidata dallo Stato, la rete CIDFF avvalendosi di un folto gruppo di varie professionalità (personale giuridico, consulenti per l'impiego, la formazione, l'imprenditorialità, le pari opportunità, la famiglia, l'intermediazione, assistenti sociali, psicologi ecc.) informa, orienta ed offre assistenza alle donne ed al pubblico in genere. L'informazione fornita è completa, confidenziale e gratuita.

I settori di competenza delle associazioni locali sono: consulenza legale, lotta contro la violenza sulle donne, temi legati alla maternità ed alla paternità, la vita in famiglia, l'intermediazione, l'occupazione, l'orientamento professionale e la formazione, la creazione di un mestiere/impresa, la sessualità e la sanità tramite metodi pedagogici, atti a fornire alle donne le risorse necessario a raggiungere una loro autonomia a livello personale, finanziario e sociale.

Ogni anno, il CIDFF riceve 361.604 persone nei propri uffici e sbriga oltre 661.682 richieste di informazioni. Esso opera in stretta collaborazione con le istituzioni locali, lo Stato e varie altre associazioni locali. Inoltre, esso vanta rapporti privilegiati con i vertici dei governi regionali responsabili dei diritti delle donne e dell'uguaglianza di genere. Dopo aver analizzato, sempre alla luce delle politiche promosse dal Servizio per i diritti delle donne, le circostanze ambientali esistenti a livello locale, la situazione delle donne e le loro richieste, il CIDFF è impegnato da oltre 15 anni nelle tematiche legate alla creazione d'impresa.

Oggi, il 63% delle associazioni che fanno capo al CIDFF si occupa di imprenditorialità. Secondo l'area considerata, il CIDFF adegua i propri interventi al fine di rispondere al meglio alle problematiche affrontate dalle donne soprattutto nell'ambito della sfera professionale, offrendo informazioni mirate sull'assistenza disponibile, la formazione, la cultura d'impresa ecc. Forniamo qui di seguito alcuni esempi di strumenti ed azioni offerti dalla rete CNIDFF a sostegno della imprenditoria femminile:

- Assistenza alle associazioni di donne finalizzata alla creazione di imprese di rifornimento di viveri,
- Organizzazione di convegni sulla «imprenditorialità femminile»,
- Creazione di centri di documentazione relativi alla creazione d'impresa in un'area determinata,
- Organizzazione di «colazioni» con soggetti locali e rappresentanti del mondo economico per parlare di creazione d'impresa,

- Allestimento di consorzi,
- Creazione di una guida relativa alla questione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con un capitolo specifico dedicato al sostegno delle donne imprenditrici,
- Applicazione di una metodologia che offra la possibilità di elaborare un progetto professionale dal punto di vista imprenditoriale e dell'occupazione, ecc.

I numerosi campi d'azione permettono di fornire un servizio di assistenza personalizzato tramite un approccio generale:

- Aiuto psicologico finalizzato ad acquisire autostima e consapevolezza relativamente alla propria capacità di gestire un progetto fino a compimento,
- Assistenza giuridica relativamente alla situazione coniugale,
- Consulenza familiare per la valutazione del progetto da parte della famiglia,
- Consigli per l'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Tutti i precitati ostacoli sono tenuti in considerazione nelle attività di consulenza per l'imprenditorialità femminile. Il CIDFF accetta di esaminare la creazione di tutti i progetti a prescindere dal livello di maturità degli stessi. L'aiuto fornito dal CIDFF offre la necessaria flessibilità richiesta dai ritmi, la durata e le varie fasi del progetto. Il principale problema affrontato dalle donne verte sul tempo a disposizione (ricerca e relazione del CIDFF dell'aprile 2007), dato che il tempo necessario alla maturità del progetto costituisce un fattore essenziale per la soluzione di eventuali problemi.

IV. RISULTATI ED ANALISI DELLA RICERCA

In tutte le regioni francesi sono stati inviati questionari a donne imprenditrici e libere professioniste su iniziativa del CIDFF, allo scopo di raccogliere dati sull'imprenditorialità femminile e lo sviluppo locale. I risultati presentati nel presente rapporto non sono rappresentativi del complesso delle regioni francesi né delle aree considerate. Va inoltre evidenziato che le donne che hanno partecipato alla presente ricerca sono state reclutate dai centri d'informazione per la donne del CIDFF.

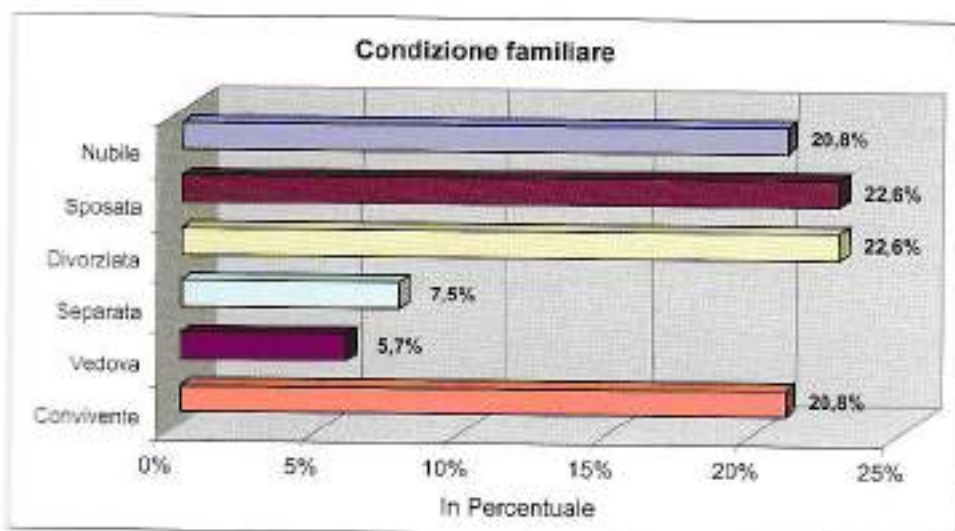
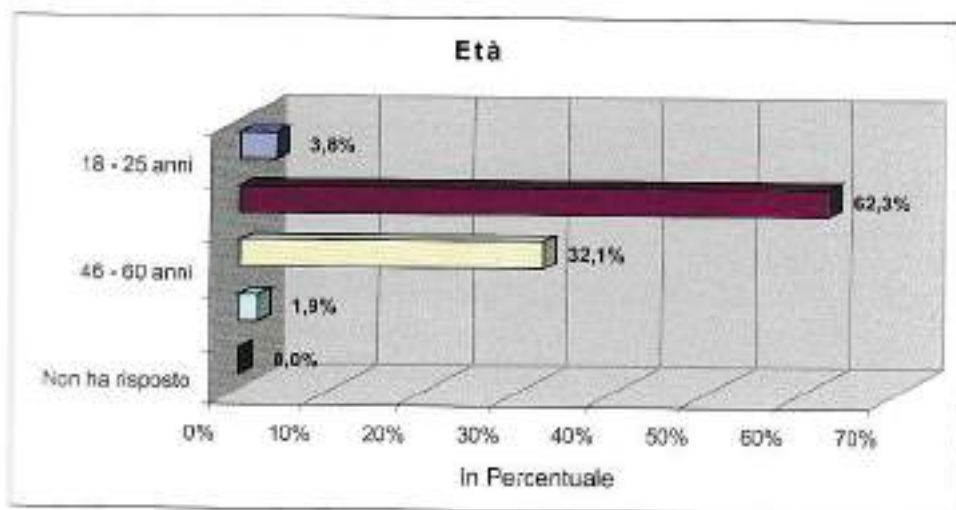
Nel suo insieme, lo studio sull'imprenditorialità femminile in Francia riposa su un campione di 53 intervistate. Il questionario è stato distribuito in 26 regioni francesi tramite il CIDFF, ma le risposte ricevute provengono esclusivamente da 11 regioni (Rodano-Alpi, Corsica, Bretagna, Aquitania, Linguadoca-Rossiglione, PACA, Paese della Loira, Mezzogiorno-Pirenei, Francia Contea, Champagne Ardenne, Ile de France).

Le risposte discordano e dipendono dalle aree in cui vivono e lavorano le donne imprenditrici. I servizi pubblici e gli strumenti offerti dalle istituzioni regionali sono vari. Questo spiega perché in alcune regioni, le donne imprenditrici manifestano la propria soddisfazione per i servizi offerti a livello locale, mentre altre sottolineano la carenza di servizi e di assistenza a favore delle donne imprenditrici e delle libere professioniste.

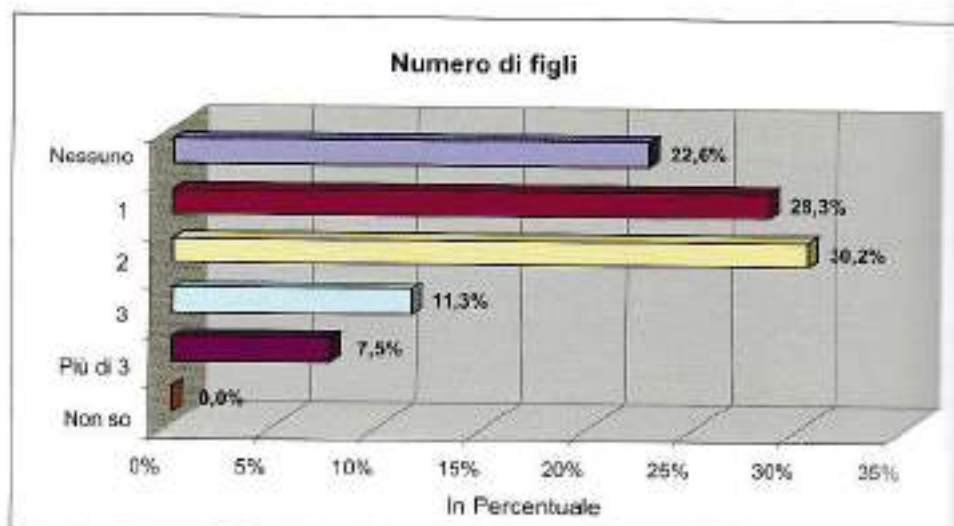


A. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE

Il campione è stato suddiviso per fascia di età, livello di istruzione, condizione familiare, numero di figli e professione



Nei quadro della presente ricerca, la maggior parte delle intervistate (62%) aveva tra i 26 ed i 45 anni e viveva da sola (20,8% nubili, 22,6% divorziate) o con i mariti [22,6% sposate, 20,8% convivono con i propri compagni].

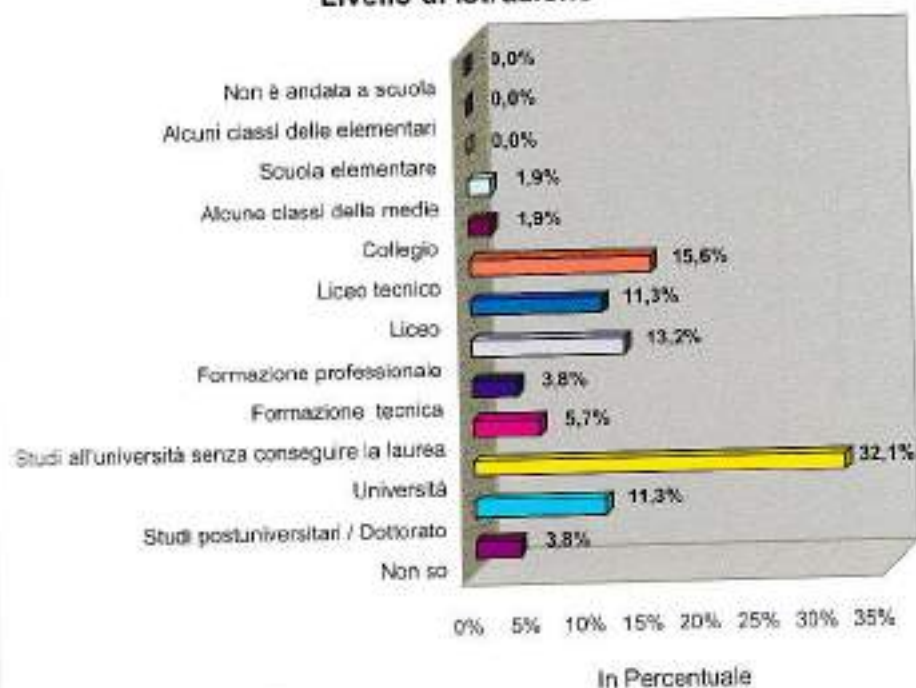


Età dei figli

	Nessun figlio	<5 anni	6-10 anni	11-15 anni	16>anni	Non so	Totale
Età del 1 figlio	4	3	8	8	22	0	45
Età del 2 figlio	8	3	7	4	12	0	34
Età del 3 figlio	9	2	4	2	2	0	19
Età del 4 figlio	11	0	1	1	0	1	14
Totale	32	8	20	15	36	1	112

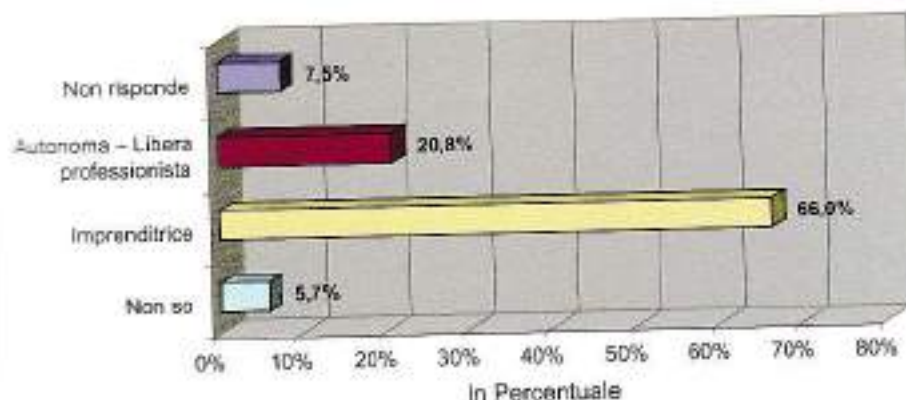
Quasi il 77,4% delle intervistate ha almeno un figlio. Tra le donne con un figlio, quasi il 63,75% ha figli adolescenti nella fascia di età dagli 11 ai 16 anni o/e oltre, mentre solo il 10% ha figli di età compresa tra 0 fino a 5 anni.

Livello di istruzione



Approssimativamente la metà delle intervistate ha fatto studi universitari ed il 31,3% ha fatto studi tecnici. Le donne imprenditrici di questo campione hanno conoscenze tecniche o teoriche utili che le hanno aiutate durante la creazione della propria impresa.

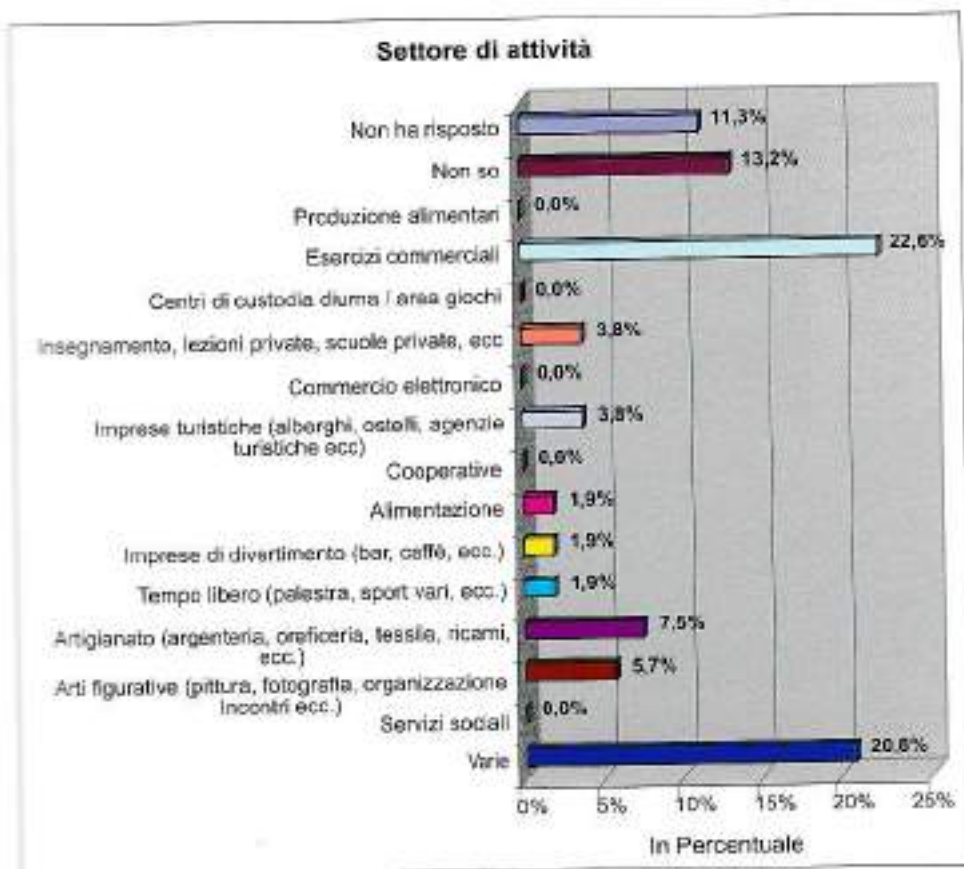
Professione



Il 66% delle intervistate dirige la propria impresa o società. Le altre donne sono autonome o libere professioniste (21%).

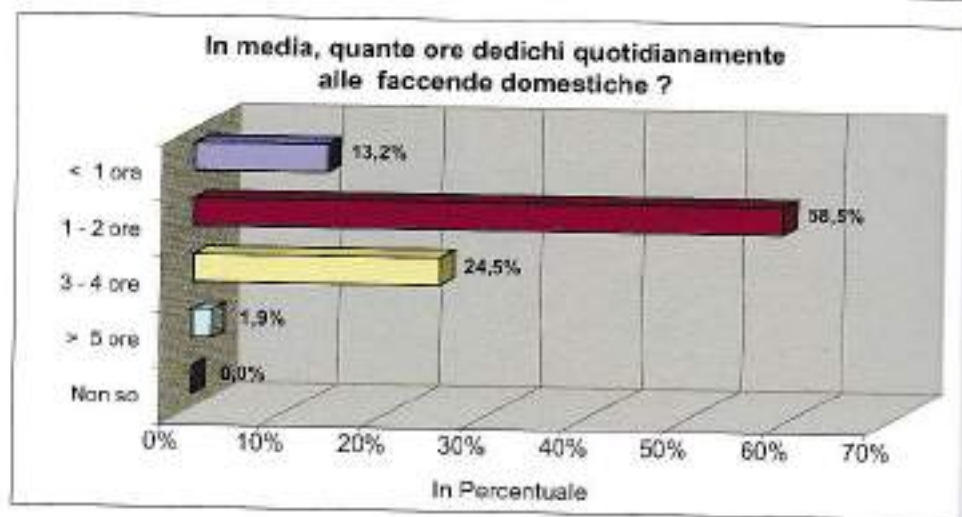
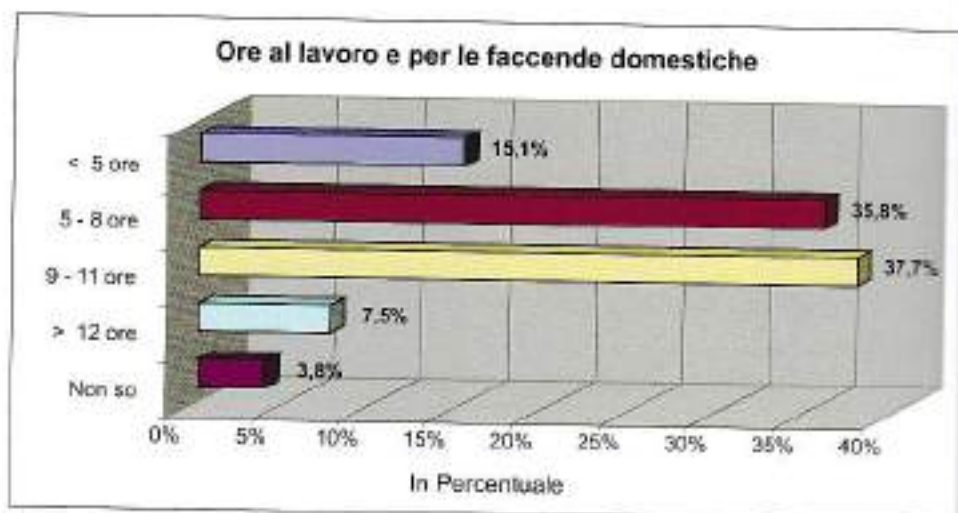
Settori di attività

744b	1
Bottega di ceramista	1
Arti grafiche	1
Boutique di trasformazione e di capi d'abbigliamento	1
Commercio ambulante	1
Commercio, bar, enoteca, prodotti locali, cartoni animati, mostre	1
Comunicazioni, studio di grafica	1
Perizie	1
Consulenze	1
Creazione gioielli	1
Estetica	1
Formazione e ricerca in scienze sociali	1
Laboratorio di analisi cliniche	1
Bottega di calligrafia	1
Salute e prevenzione	1
Professoressa di spagnolo	1
Relaxologia	1
Risorse umane	1
Terapeuta, cinesiterapia, shiatsu	1
Capi di abbigliamento	1
Totale	20



Il 26,2% delle donne del campione lavora nei settori commerciali ed il 9,6% nell'ambito della creazione artistica. Un settore che vede sempre più impegnate le donne è quello del fitness e dei centri Spa.

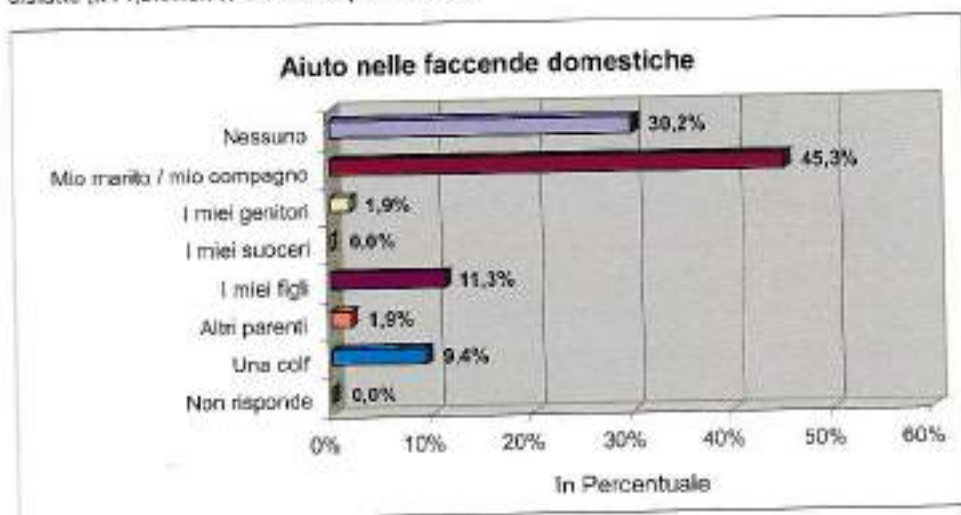
Se eserciti altre attività, specifica:	
Accompagnatrice personale	<input type="checkbox"/>
Attrezzatura in cemento armato	<input type="checkbox"/>
Cucina a domicilio	<input type="checkbox"/>
Consulente personale/ coach sui temi dell'impresa e dello sviluppo personale	<input type="checkbox"/>
Decoratrice	<input type="checkbox"/>
Sviluppo personale e professionale	<input type="checkbox"/>
Estetica	<input type="checkbox"/>
Gestione di risorse umane e formazione	<input type="checkbox"/>
Edilizia	<input type="checkbox"/>
MME - comunicazione	<input type="checkbox"/>
Riflessologia, benessere	<input type="checkbox"/>
Trasporto espresso di plichi e colli entro i confini di un'area	<input type="checkbox"/>
Totale	<input type="checkbox"/>



Il 38% delle donne imprenditrici lavora dalle 9 alle 11 ore al giorno ed il 35,8%, dalle 5 alle 8 ore, il 58,5% dedica da 1 a 2 ore quotidianamente alle faccende domestiche. Le donne imprenditrici sembrano dedicare numerose ore al lavoro e trovano anche tempo per accudire alle faccende domestiche.

B. CONCILIARE VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

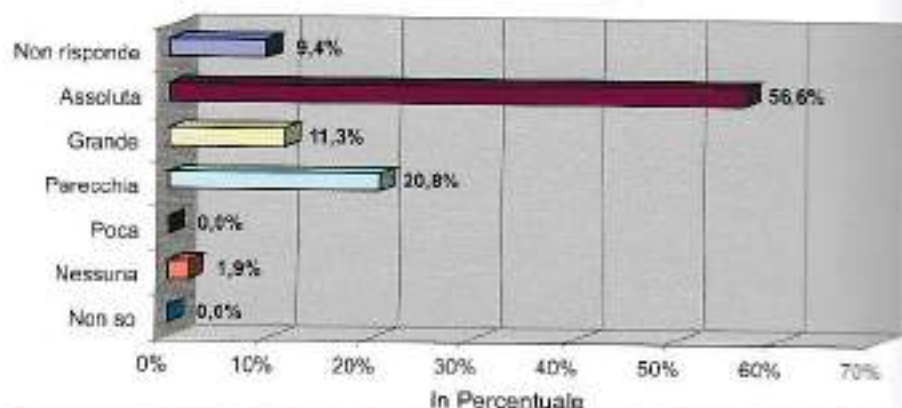
Le donne imprenditrici oggetto di questa ricerca hanno figli che non suppongono una cura particolare (solo il 10% ha figli di età inferiore ai 5 anni), fatto questo che giustifica la soddisfazione espressa dalla maggioranza delle intervistate che riescono così a conciliare vita familiare e vita privata (64%) e per le quali gli obblighi familiari non costituiscono un ostacolo all'attività professionale (60,4%). Tuttavia, per quanto riguarda i servizi pubblici volti a conciliare vita professionale e vita familiare, le donne imprenditrici non sono particolarmente soddisfatte (il 71,6% non lo è affatto o pochissimo).



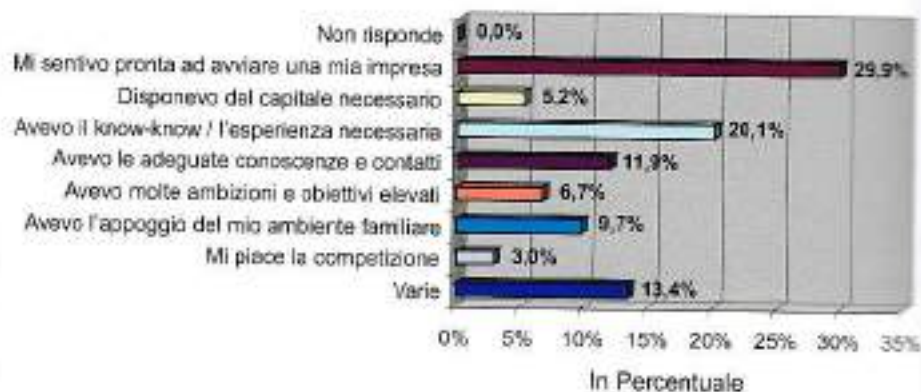
Il 45% ha l'aiuto del marito o del compagno per le faccende domestiche e gli impegni familiari. Un 1/3 delle intervistate non dispone di alcun aiuto in casa e si fa carico di tutte le incombenze (il 56,6% delle donne di questo campione è costituito da nubli, divorziate, separate o vedove).

C. DONNE IMPRENDITRICI E LIBERE PROFESSIONISTE

Importanza per una donna di potere sviluppare un'attività imprenditoriale o esercitare la libera professione nella propria area



Motiva che ti ha spinto ad avviare un'attività / un lavoro in proprio come libera professionista



Se eserciti un'altra attività, specifica:

- Mi sono fortemente investita nel mio lavoro per svilupparlo a mio vantaggio
- Con il modesto sussidio di integrazione RMI (reddito minimo), ho voluto creare la mia impresa
- Attività compatibile con la vita familiare
- Questa è la mia professione (gestione di imprese)
- Integro il mio stipendio e ho un'idea chiara su ciò che desidero fare
- Desidero avviare la mia impresa nel settore che mi piace
- Nella mia regione non è possibile trovare un lavoro dipendente, soprattutto per una straniera
- Voglio essere autonoma, padrona di me stessa, voglio essere in contatto diretto con i clienti, creare rapporti piacevoli, evitare di fare sempre le stesse cose, desidero «recitare ogni sera la mia parte»

Sono sempre stata autonoma ed indipendente	<input type="checkbox"/>
Ho sempre desiderato avere una mia attività, sin da quando avevo 14 anni, per potere scegliere in totale libertà, per valorizzare le mie doti personali, per essere padrona delle mie azioni e per portare a termine questa bellissima avventura, è come avere davanti agli occhi un figlio che vedi crescere, maturare e per il quale lotti giorno dopo giorno per alla fine sentirti orgogliosa del tuo lavoro e delle tue fatiche	<input type="checkbox"/>
Ero disoccupata	<input type="checkbox"/>
Assieme a mio marito, abbiamo allestito la nostra impresa	<input type="checkbox"/>
Lavoro per me stessa	<input type="checkbox"/>
Il fatto è che crei una cosa tua che corrisponde ai tuoi valori e che ti porta a raggiungere un tuo equilibrio tra il tuo essere madre ed il tuo desiderio di essere una donna indipendente... questo, altre lo ricercano in un uomo...	<input type="checkbox"/>
Per dovere	<input type="checkbox"/>
Ho ripreso l'azienda familiare	<input type="checkbox"/>
Non esercitavo alcuna professione, si è quindi presentata l'occasione di fare qualcosa di mio. E' un abbinamento dei piccoli lavoretti che facevo in passato	<input type="checkbox"/>
Dopo il mio licenziamento	<input type="checkbox"/>
Lo desideravo da tempo	<input type="checkbox"/>
Totale	<input type="checkbox"/>

La maggior parte delle donne del campione ritiene importante essere attive e creare un'attività imprenditoriale in zona (96%). Le donne imprenditrici e le libere professioniste hanno iniziato la propria attività e la loro professione – per la stragrande maggioranza – quando si sono sentite pronte a lavorare in maniera autonoma oltre al fatto che sentivano di avere le conoscenze ed i contatti adeguati.

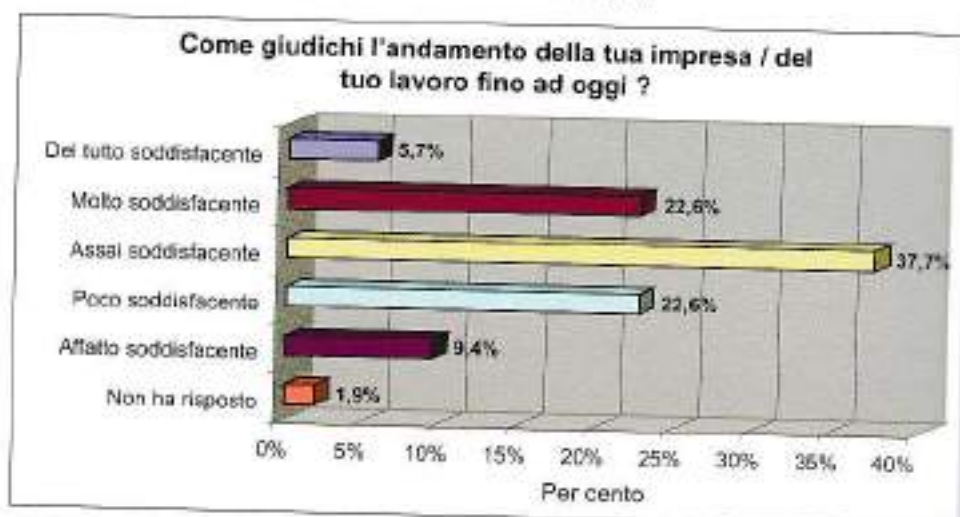
Inoltre, le donne intervistate hanno dichiarato che la loro volontà di autonomia e di indipendenza le ha spinte a prendere la decisione di mettersi in proprio. Alcune disoccupate hanno trovato la soluzione al problema della disoccupazione dato che non trovavano lavoro sul proprio territorio. In questo caso, lo stimolo è stato anche economico.

Difficoltà incontrate come donna imprenditrice / libera professionista

Ho difficoltà nel conciliare vita professionale e vita privata/familiare	5
Difficoltà di natura finanziaria	27
La mia impresa non va poi così bene come me lo aspettavo	14
Non ho le conoscenze né i contatti adeguati	8
Viengo trattata con diffidenza a causa del mio sesso	1
Non ho elaborato correttamente il mio business plan	2
Incontro una forte concorrenza da parte di altre imprese uguali alla mia / da altri libere professionisti	12
Varie	14
Totale	97

Se eserciti un'altra attività, specifica
Nessuna
Ho più difficoltà delle altre perché sono una persona a mobilità ridotta
Rigoroso controllo politico a livello locale e diffidenza (incoraggiamento delle unità di meno di 3 anni)
Gestione del tempo di preparazione e compiti amministrativi
Pletora di regolamenti in Francia
Formazione insufficiente (autorizzazione per veicoli pesanti)
Non so perché sono ancora agli inizi
L'inefficienza e l'incapacità dei servizi di Stato nonché le Casse di previdenza obbligatorie
Il progetto è in corso e nascerà nell'aprile del 2008
Ci sono delle esigenze a livello locale, ma ci vorrà tempo prima che emergano ed abbiano una ripetibilità
Voglio orientarmi verso una professione con tante attività. Ho un'attività stagionale
Il mio negozio non occupa una posizione centrale
Efficacia del progetto in corso
Trasloco, sistemazione in un'altra area
Totale

La prima difficoltà per le donne imprenditrici e le libere professioniste è di natura finanziaria. Altre difficoltà nascono dalla necessità di conciliare vita professionale e vita familiare nonché dal fatto che l'andamento dell'impresa non ha i risultati attesi.



Nonostante i problemi e le difficoltà incontrate, le donne imprenditrici e le libere professioniste sembrano, nella stragrande maggioranza, soddisfatte del proprio lavoro e dell'impresa allestita. Il 65,8% è perfettamente, molto e assai soddisfatto.

Quale fra le misure indicate in appresso, ritieni adeguata per incoraggiare le donne a creare la propria impresa / a lavorare come libere professioniste nella tua area ?

Misure	
Seminari istruttivi / formativi sull'imprenditorialità femminile	4.52
Sussidi o mutui agevolati per creare un'impresa / aprire un ufficio allestiti da donne	3.77
Strutture di consulenza sufficienti per l'imprenditorialità femminile	3.77
Norme favorevoli e incentivi previsti dallo Stato per la crescita e lo sviluppo	3.84
Misure ed iniziative a livello nazionale e locale a favore della rivalorizzazione	4.85
Informazione regolare e continua da parte delle istituzioni locali in merito a sussidi, iniziative, programmi a favore dell'imprenditorialità femminile / delle libere professioniste	3.91
Varie	3.75
Σ totale	4.07

Specifiche:

Obbligatorio prima del finanziamento	<input type="checkbox"/>
Incontri tra le nuove creatrici o creatrici future con il sostegno delle istituzioni locali e nazionali	<input type="checkbox"/>
Donna appaltatrice, club di creatrici	<input type="checkbox"/>
Potermi liberare dagli impegni professionali per seguire un programma (scuola privata, seminari)	<input type="checkbox"/>

Sembra che le donne imprenditrici non abbiano bisogno di misure identiche per la gestione o lo sviluppo dell'attività imprenditoriale. Alcune vorrebbero più formazione e servizi d'informazione a livello locale, altre preferirebbero un aiuto economico oppure l'assistenza dello Stato a livello regionale, tramite misure specifiche. Le risposte delle donne imprenditrici dipendono dalla Regione di appartenenza. Alcune proposte alternative riguardano le azioni di sostegno tramite incontri tra donne imprenditrici per uno scambio di esperienze e di consigli nonché l'aiuto e la promozione delle donne all'interno dell'impresa.

Quali delle azioni qui sotto sono state, secondo te, messe in atto nel tuo Comune/Comunità e quale hai utilizzato?

22. Quali delle azioni qui sotto sono state, secondo te, messe in atto nel tuo Comune/Comunità e quale hai utilizzato?

	Si	No	Non so: Non sono in grado di rispondere
Servizi a domicilio per i familiari a carico	23	0	30
Strutture del Comune/Comunità per la custodia per bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	36	3	14
Centri di consulenza del Comune/Comunità a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	22	5	26
Centri di custodia del Comune/Comunità per anziani e persone disabili	13	5	35
Programmi di medicina preventiva del Comune/Comunità	9	6	36
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	16	7	29
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune/Comunità	22	4	27
Trasporti pubblici gratuiti tramite autobus del Comune/Comunità	19	11	23
Servizi di stireria in orari compatibili con l'attività professionale	3	10	40
Servizi di riparazione auto in orari compatibili con l'attività professionale	4	9	40
Banca del tempo in orari compatibili con l'attività professionale	7	15	31
Servizi pagamento bollette in orari compatibili con l'attività professionale	0	9	44
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune/Comunità	19	4	30
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	24	7	22
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professionista	16	7	30
Servizi a domicilio per i familiari a carico	3	35	15
Strutture di custodia dei bambini del Comune/Comunità (asili nido, scuole materne, centri per la custodia diurna a tempo pieno, centri per l'occupazione creativa dei bambini ecc.)	22	22	9
Centri di consulenza del Comune/Comunità a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	11	28	14
Centro per la custodia degli anziani e delle persone disabili del Comune/Comunità	1	37	15
Programmi di medicina preventiva del Comune/Comunità	0	37	16
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie con basso reddito	0	37	16
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune/Comunità	8	33	12
Trasporti pubblici gratuiti tramite autobus del Comune/Comunità	5	34	14
Servizi di stireria in orari compatibili con l'attività professionale	3	34	16
Servizi di riparazione auto in orari compatibili con l'attività professionale	5	31	17
Banca del tempo in orari compatibili con l'attività professionale	9	29	16
Servizi pagamento bollette in orari compatibili con l'attività professionale	0	35	18
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune/Comunità	10	27	16
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	23	18	12
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professionista	13	25	14
Totale	346	564	679

Nella maggior parte delle Regioni, i servizi offerti sono imperniati sui bambini (centro per la custodia diurna, colonie estive, trasporti pubblici gratuiti con autobus comunali). Vengono poi i servizi per gli anziani ed i servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa. La maggioranza delle donne di questo campione ha utilizzato il servizio di custodia bambini diurna nonché i servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa.¹⁴⁰

In che misura sei soddisfatta dei servizi utilizzati ?

	Perfettamente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Non ha risposto
Servizi a domicilio per i familiari a carico	0	0	1	2	1	49
Strutture del Comune/Comunità per la custodia per bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	6	3	7	4	2	31
Centri di consulenza del Comune/Comunità a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	5	1	2	1	1	43
Centri di custodia del Comune/Comunità per anziani e persone disabili	0	0	0	1	1	51
Programmi di medicina preventiva del Comune/Comunità	0	0	0	1	1	51
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	0	0	0	1	1	51
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune/Comunità	2	1	2	2	0	46
Trasporti pubblici gratuiti tramite autobus del Comune/Comunità	2	0	1	2	1	47
Servizi di stireria in orari compatibili con l'attività professionale	0	0	0	2	0	51
Servizi di riparazione auto in orari compatibili con l'attività professionale	0	2	1	3	0	47
Banca del tempo in orari compatibili con l'attività professionale	1	1	4	2	2	43
Servizi pagamento bollette in orari compatibili con l'attività professionale	0	0	0	3	0	50
Ufficio di consulenza per l'occupazione del Comune/Comunità	1	1	6	4	1	42
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	6	5	5	3	0	32
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professionista	5	4	4	1	2	37
Totale	30	18	31	32	13	671

¹⁴⁰ A titolo informativo, segnaliamo che le donne imprenditrici del campione hanno ricevuto il questionario sui servizi per la creazione d'impresa dei locali CIDFF.

Le donne intervistate esprimono la propria soddisfazione per le strutture di custodia dei bambini appartenenti al Comune/Comunità (Asili nido, centri di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa dei bambini, ecc) nonché per i servizi di consulenza volti alla creazione di impresa. Sembrano altresì soddisfatte dei servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese. Numerose imprenditrici non hanno espresso il proprio parere per i servizi forniti in quanto non ne fruiscono direttamente.

192

Secondo te, quali iniziative tra quelle indicate qui sotto rispondono alle tue necessità?

	Perfettamente	Molto	Assai	Poco	Affatto	Non ha risposto
Servizi a domicilio per i familiari a carico	2	2	0	2	20	27
Strutture del Comune/Comunità per la custodia per bambini (asili nidi e scuole materne, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	12	6	2	0	16	17
Centri di consulenza del Comune/Comunità a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	5	1	9	2	12	24
Centri di custodia del Comune/Comunità per anziani e persone disabili	0	1	4	1	19	26
Programmi di medicina preventiva del Comune/Comunità	3	1	3	2	18	26
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	0	1	1	2	20	29
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune/Comunità	5	4	4	4	13	23
Trasporti pubblici gratuiti tramite autobus del Comune/Comunità	5	5	4	3	10	26
Servizi di stireria in orari compatibili con l'attività professionale	2	5	3	2	14	27
Servizi di riparazione auto in orari compatibili con l'attività professionale	3	3	3	3	13	26
Banca del tempo in orari compatibili con l'attività professionale	9	7	8	3	6	20
Servizi pagamento bollette in orari compatibili con l'attività professionale	2	3	3	1	14	25
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune/Comunità	5	4	5	3	11	25
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / professione liberale	13	6	6	2	5	21
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professionista	15	6	5	2	6	19
Totale	61	55	60	32	197	365

I servizi relativi alle strutture di custodia dei bambini, di aiuto all'avvio di un'impresa e di finanziamento delle nuove imprese sono coloro che coprono maggiormente le esigenze delle donne intervistate. I servizi a domicilio destinati ai familiari a carico ed i pasti gratuiti per gli indigenti e le famiglie a basso reddito sono fra i servizi che rispondono meno alle necessità delle donne intervistate.

Ritieni che le iniziative sotto indicate dovranno essere messe
in atto anche in futuro nella tua area ?

	Certa- mente	Probabi- lmente sì	Non sono sicura	Probabi- lmente no	Certamente sì	Non ha risposto
Servizi a domicilio per i familiari a carico	22	15	5	0	0	11
Strutture del Comune/Comunità per la custodia per bambini (asili nidi e scuole materna, centro di custodia diurna, centri per l'occupazione creativa di bambini, ecc.)	25	8	5	0	0	15
Centri di consulenza del Comune/ Comunità a sostegno delle famiglie, delle donne e degli adolescenti	20	12	4	0	1	15
Centri di custodia del Comune/ Comunità per anziani e persone disabili	19	10	4	1	0	15
Programmi di medicina preventiva del Comune/Comunità	19	8	6	2	1	17
Pasti gratuiti ai bisognosi ed alle famiglie a basso reddito	21	9	5	0	1	17
Colonie estive per ragazzi ed adulti del Comune/Comunità	20	12	5	0	1	15
Trasporti pubblici gratuiti tramite autobus del Comune/Comunità	20	6	7	3	0	17
Servizi di stireria in orari compatibili con l'attività professionale	10	11	9	3	1	18
Servizi di riparazione auto in orari compatibili con l'attività professionale	9	9	9	5	0	21
Banca del tempo in orari compatibili con l'attività professionale	15	12	10	1	0	15
Servizi pagamento bollette in orari compatibili con l'attività professionale	11	4	8	6	3	21
Uffici di consulenza per l'occupazione del Comune/Comunità	17	9	4	3	1	19
Servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa / libera professionista	20	4	7	2	0	18
Servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese / libera professionista	19	7	9	2	0	15
Totale	267	138	97	28	9	249

La maggior parte dei servizi è importante a giudizio delle donne intervistate, soprattutto le strutture per la custodia dei bambini, i servizi di consulenza per l'avvio di un'impresa ed i servizi di finanziamento a favore delle nuove imprese. I pareri discordano sui servizi relativi alla banca del tempo: in alcune aree, sembra che tale servizio risponda di gran lunga alle necessità anche se non viene considerato indispensabile per il proprio territorio, mentre per altre donne questo servizio è molto importante per la propria area. Infine, altri servizi che sembrano essere meno importanti per le donne imprenditrici e per le libere professioniste sono quelli relativi alle riparazioni meccaniche e per il pagamento delle bollette.

V. CONCLUSIONI E PROPOSTE

La Francia, perseguendo l'obiettivo di sostenere la creazione e lo sviluppo delle imprese allestite da donne, ha adottato misure ed azioni adeguate in merito alle procedure di avvio, finanziamento, formazione, consulenza istituendo una rete di strutture finalizzate all'informazione ed alla consulenza. Una particolare attenzione viene dedicata alle azioni di informazione delle donne sugli aiuti esistenti ed a metterle in contatto con esponenti del mondo dell'impresa. Risulta che le donne approcciano diversamente le questioni legati alla marcia dell'impresa rispetto agli uomini il che evidenzia quanto importante sia la dimensione di genere nella progettazione e nell'implementazione delle misure a favore delle donne imprenditrici. Per esempio, i centri per l'occupazione devono conoscere le caratteristiche che distinguono i clienti uomini e donne nonché gli ostacoli che hanno un impatto sulla vita professionale degli stessi, all'atto di progettare misure in loro favore.

Lo studio ha dimostrato che le donne incontrano numerose difficoltà nel creare e nel conservare un'impresa. Nonostante la maggior parte delle difficoltà è comune ad ambedue i sessi, in alcuni casi esse tendono ad essere più gravose per le donne imprenditrici. Tali ostacoli sono dovuti a vari fattori tra i quali il modesto assetto imprenditoriale, la scelta del tipo e del settore di attività, il vuoto di informazioni, la carenza di contatti e di accesso alle reti, le discriminazioni e gli stereotipi in base al sesso, la carente disponibilità di strutture per la custodia dei bambini, le difficoltà a conciliare impegni familiari con la vita professionale nonché il modo diverso di approcciare l'imprenditorialità dei due sessi.

Il finanziamento rappresenta, anch'esso, un importante capitolo per le donne. Da un lato, per le modeste condizioni finanziarie, la maggior parte delle donne non ha le sufficienti garanzie richieste dalle Banche. Non dispongono, quindi, del necessario capitale per portare avanti la propria azienda in maniera efficace. D'altra parte, si osserva spesso che le donne non hanno familiarità con i dati economici e la gestione d'impresa, il che può influenzare il comportamento di certe Banche nei loro confronti. Anche se nel mondo dell'economia, si comincia a riconoscere che le donne sono ottimi quadri imprenditoriali e che sono maggiormente rigorose nel pagamento dei prestiti, gli stereotipi su di esse non sembrano essere cambiati.

Inoltre, i debiti costituiscono un ennesimo problema per le donne. Quando esse hanno un debito, tentano in tutti i modi di rimborsarlo al più presto il che si traduce con l'uso di un'importante riserva. Il comportamento delle banche ha un'immediata influenza sulla maniera in cui le donne gestiscono i propri debiti. Esse trascurano, così, la grande importanza che riveste la crescita della propria impresa ed evitano di procedere a nuovi investimenti.

La presente ricerca potrebbe costituire un'ulteriore fonte di informazioni a destinazione delle donne imprenditrici (candidate) che chiarisce i problemi e gli ostacoli specifici a cui vanno incontro le donne. Essa potrebbe servire da spunto ad una fruttuosa discussione sulle misure più adeguate a mettere in atto a livello locale per aiutare le donne imprenditrici. Uno scambio pro-

ficuo di buone pratiche tra gli Stati membri dell'Unione europea costituisce la linea di partenza in direzione di una prospera Europa imprenditrice in cui le donne e gli uomini possano fare gli imprenditori con successo.

Le istituzioni pubbliche devono valutare la grande valenza e l'offerta rappresentata dalle donne imprenditrici per una società. Esse costituiscono un profitto per la società a livello sociale ed economico alla luce del principio delle pari opportunità tra donne e uomini. La prospettiva della creatività e dell'imprenditorialità delle donne rappresenta una fonte sconosciuta di crescita economica e di creazione di nuovi posti di lavoro. Per questo fatto, essa va incoraggiata.

LE
di partenza
sono fare gli
ntata dalle
livello so-
ni. La pro-
conosciuta
va incorag-

**DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO
DE MADRID (SPAGNA)**

**INDIVIDUANDO LE OPPORTUNITÀ A FAVORE DEL-
L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLO SVILUPPO LOCALE**

Società di Consulenza Albelia, Madrid

CONTENUTI

198

Prefazione	200
INTRODUZIONE	202
1. PROSPETTIVE PER UNO SVILUPPO LOCALE BASATO SULL'UGUAGLIANZA	202
1.1. Quadro legislativo sulla riconciliazione fra vita familiare e professionale in Spagna	203
1.2. Presentazione generale della città di Madrid e dei suoi abitanti	204
1.3. Differenziazioni tra uomini e donne: diverse condizioni di lavoro	205
1.4. Differenziazioni tra uomini e donne: i lavori domestici e la cura della famiglia	205
1.5. Differenziazioni tra uomini e donne: responsabili del sostentamento della famiglia	206
2. LE DONNE IMPRENDITRICI A MADRID	208
2.1. Presentazione generale del settore imprenditoriale	208
2.2. Profilo generale delle donne imprenditrici di Madrid	208
3. LE DONNE IMPRENDITRICI CHE HANNO PARTECIPATO ALL'INDAGINE	210
3.1. Il profilo delle donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine	210
3.2. Settori di attività professionale	211
3.3. Percorsi imprenditoriali: Motivi a favore dell'avvio di un'impresa	211
3.4. Valutazione delle imprese femminili	212
3.5. Valutazione delle donne in merito ai provvedimenti istituzionali di sostegno dell'imprenditorialità femminile	214
3.6. Il grado di soddisfazione e le difficoltà affrontate nel mestiere/nell'impresa	214
3.7. Tempo dedicato dalle donne del campione al lavoro retribuito	214
3.8. Tempo dedicato dalle donne del campione al lavoro non retribuito (lavori domestici)	215
3.9. Ripartizione dei compiti domestici	216
3.10. Profilo delle donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine e hanno riscontrato maggiori difficoltà a riconciliare la vita familiare con quella professionale	217
3.11. Strategie applicate dalle donne nelle proprie imprese a favore della riconciliazione fra vita familiare e professionale	217
3.12. Misure di riconciliazione che secondo le donne si dovrebbero applicare nelle proprie imprese	218
3.13. Misure di riconciliazione che secondo le donne dovrebbero essere promosse dagli enti pubblici	218

200	3.14. I mezzi, le risorse e i servizi per la riconciliazione fra lavoro e famiglia	218
202	3.15. Grado di soddisfazione dei mezzi disponibili e delle risorse utilizzate	219
202	3.16. Il profilo della donna imprenditrice che usa mezzi e risorse per la riconciliazione fra impiego e famiglia	219
203	DATI METODOLOGICI	220
204	TABELLA GENERALE DEI CONTENUTI DELLO STUDIO COMPLETO.	
205	TEMATICHE ESAMINATE	222
205		
206		
208		
208		
208		
210		
210		
211		
211		
212		
214		
214		
214		
215		
216		
217		
217		
218		
218		

Prefazione

200

La presente relazione espone brevemente al lettore/alla lettrice i dati più importanti dello studio descrittivo intitolato "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere e sviluppo locale" realizzato dalla Municipalità di Madrid (Spagna) grazie al parere conforme di un partnership transnazionale della Direzione Generale per le Pari Opportunità della Municipalità di Madrid e del KETHI (Grecia) nel quadro del Programma: «Localising Gender Equality through development».

Lo studio iniziale presenta un'ampia raccolta di dati ed è composto da 203 pagine esposte in un volume. Il suddetto volume è suddiviso in tre parti e un'appendice intitolato: "Le donne e le donne imprenditrici a Madrid: sfide per quanto riguarda la riconciliazione fra impiego e famiglia".

Nella prima parte si analizzano due punti di importanza fondamentale sull'armonizzazione della vita familiare e professionale:

- Quali sono e/o come si sviluppano le condizioni di vita delle donne a casa, e
- Quali sono e/o come si sviluppano le condizioni di vita delle donne a Madrid nell'impiego, che si tratti di imprenditrici o meno.

Attraverso questi punti si ha la possibilità di conoscere in modo globale la posizione delle donne sul mercato del lavoro e nella vita a casa rispetto a quella degli uomini, per verificare se ci allontaniamo da processi di sviluppo socioeconomico e sociofamiliare che garantiscono l'uguaglianza o invece ci avviciniamo ad essi.

Nella seconda parte si presentano i risultati dell'indagine realizzata con donne imprenditrici a Madrid, così come il loro parere sulle difficoltà che affrontano per riconciliare l'impiego e la famiglia.

Nella terza parte si tenta di fare una sintesi e si presenta un elenco di raccomandazioni. Infine, nell'appendice, si possono trovare tutte le tabelle e le fonti di documentazione, così come la spiegazione sulle diverse metodologie adottate nello studio.

Nello studio abbiamo preso in considerazione tre parametri:

1. l'ammissione che la dimensione del genere sia uno degli aspetti della disuguaglianza sociale e costituisce uno degli elementi fondamentali in materia di sviluppo locale.¹⁰¹

¹⁰¹ Il concetto del genere, nel contesto della presente indagine, è associato alle condizioni socialmente costruite, secondo cui il genere maschile esercita potere e padroneggia quello femminile come risultato dell'edificio sociale e culturale che consolida limitazioni alle capacità delle donne, collegandole anche oggi allo spazio della casa e ad attività di riproduzione, nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni. Si parlerebbe piuttosto di un genere che non si associa tanto alle trasformazioni dei ruoli sociali ma piuttosto di un genere radicato nell'«habitus».

2. L'ammissione che l'empowerment delle donne sia un elemento che riguarda direttamente lo sviluppo locale e che il suddetto empowerment si debba riscontrare su tre livelli nello stesso tempo: quello personale, privato (domestico) e pubblico (sociale), per garantire che i processi di sviluppo si basino sull'uguaglianza vera e propria.¹⁸²
3. L'ammissione che non sia possibile lo sviluppo dell'attività professionale –in condizioni di pari opportunità per entrambi i generi– senza rimuovere le barriere o gli ostacoli che si oppongono alla riconciliazione fra impiego e famiglia¹⁸³ e sono riscontrati soprattutto dalle donne durante la loro vita personale/professionale ed eccezionalmente da alcuni uomini.

Di seguito si espone, con tutte le limitazioni implicate nello sforzo di riassumere uno studio esteso, una relazione con gli elementi più importanti, mentre si fa sempre riferimento allo studio iniziale per ampliare il campo di informazioni oppure consultare i dati in dettaglio, utilizzando le rispettive rappresentazioni grafiche, tabelle e fonti di documentazione.

¹⁸² Il concetto dell'empowerment usato in questo studio ha a che fare con condizioni materiali – nel presente studio ci si concentra sulle condizioni di lavoro – vissute dalle donne che abitano a Madrid: sovraccarico di lavoro, mancanza di accesso alla tecnologia, precarietà, e in particolare alla posizione complessiva – dal punto di vista socioeconomico – delle donne rispetto a quella degli uomini. Il concetto dell'empowerment non deve essere limitato a questioni attinenti all'accesso delle donne al processo decisionale o a posizioni dirigenziali. Nel quadro dello sviluppo locale questo concetto è riferito a processi che sviluppano competenze che permettono alle donne di percepire se stesse come capaci di occupare posti decisionali e utilizzare le suddette posizioni in maniera sostanziale per attuare azioni di trasformazione sociale profonda (modificare non soltanto i ruoli ma anche l'"habitus").

¹⁸³ Che in particolare sono collegati al doppio orario di lavoro e al "soffitto di vetro" ("glass ceiling"). Si parte dalla base che nei luoghi decisionali e alle posizioni professionali di prestigio vi sono più uomini di donne. Per spiegare questa disuguaglianza si elaborano due ipotesi: "il fenomeno coorte" e il "soffitto di vetro". In base alla prima ipotesi, la causa delle disuguaglianze attuali è il ritardo dell'integrazione femminile nella vita pubblica e professionale, e perciò l'equilibrio, secondo questa ipotesi, sarà raggiunto progressivamente col passar del tempo, in maniera naturale e spontanea. Nel presente studio abbiamo scelto l'ipotesi del "soffitto di vetro" associata al doppio orario di lavoro in base alla quale le difficoltà di alcune donne ad accedere a posizioni sociali di alto rango, nonostante dispongano di curricula vitae di pari valore, sono attribuite a fattori strutturali che caratterizzano la società retta da regole patriarcali. Abbiamo scelto quest'ultima ipotesi perché, in base alla bibliografia esistente, sembra più probabile, dato che non vi sono prove scientifiche o sociali per il fatto che le disuguaglianze di genere si risolvano spontaneamente oppure "alla fine". Questo processo è inteso come le trasformazioni sociali complesse che richiedono il cambiamento dell'atteggiamento e del comportamento delle persone, quali la democratizzazione dei meccanismi di promozione nella struttura sociale e imprenditoriale.

INTRODUZIONE

1. PROSPETTIVE PER UNO SVILUPPO LOCALE BASATO SULL'UGUAGLIANZA

Le trasformazioni sociologiche operate negli ultimi decenni hanno portato alla graduale integrazione delle donne nella vita pubblica e in particolare nel mercato del lavoro. Le donne hanno offerto alla città di Madrid un afflusso di esperienze che non sono mai state pienamente sfruttate e nello stesso tempo hanno creato fonti di risorse, sviluppo e ricchezza. Questi cambiamenti positivi tuttavia non sono venuti anche dagli uomini, che sono altrettanto indispensabili per garantire condizioni di parità sia per le donne che per gli uomini.

L'inclusione degli uomini nel settore della vita domestica e della riproduzione non riguarda né tutti gli uomini né tutte le attività domestiche. Questa situazione ha creato una serie di squilibri di genere che hanno colpito le donne più degli uomini, contribuendo non soltanto al ripristino dell'equilibrio nella distribuzione delle responsabilità familiari ma anche alla creazione di nuove disparità per quanto concerne la distribuzione dei lavori per genere, l'uso dello spazio e del tempo, elementi associati alle variabili che incidono sulla riconciliazione lavoro e famiglia.

La gestione territoriale a livello locale richiede un insieme di strumenti speciali di approccio e un'analisi della realtà che offra la possibilità di conoscere gli ostacoli, le barriere, le difficoltà o il tipo di progresso che caratterizzano le donne al fine di migliorare i mezzi/le risorse con l'eventuale disparità originaria. Dalla "sociologia dello spazio urbano" si sa che quello che ha caratterizzato la gestione territoriale a livello spaziale e temporale era la mancanza di integrazione dei bisogni e dei pareri delle donne, in maniera che la pianificazione delle metropoli si basa oggi su un modello di sviluppo associato al mondo produttivo piuttosto che a una sintesi di spazi produttivi/riproduttivi.

Questo modello di gestione dell'"habitat" favorisce finora lo sviluppo degli "interessi maschili" dato che le persone sono formate da una concreta realtà sociospaziale. La persona è modellata da fattori, quali il tempo dedicato al trasporto verso il luogo di lavoro e l'uso stesso dei luoghi pubblici. Perciò ci si potrebbe giustamente chiedere: forse la progettazione dello spazio pubblico moderno ha reso lo spazio pubblico uno spazio di passaggio o di transito? E che tipo di rapporti sociali sono collegati a questi luoghi di passaggio o di transito? E come ciò incide sulla vita e in particolare sulla riconciliazione fra lavoro e famiglia, fra donne e uomini?

Nello stesso tempo le donne continuano a vivere la pressione sociale, visto che sono considerate tuttora responsabili della gestione degli affari domestici. In questo senso anche le donne hanno un rapporto ambiguo con lo spazio pubblico, con il mondo produttivo, che è storicamente considerato come il luogo di riconoscimento in cui le donne possono mettere in risalto le proprie qualifiche professionali, capacità, valori e competenze, ma che è nello stesso tempo

uno spazio asfissiante per loro, visto che è organizzato in modo maschile con orari discontinui, fatti di lunghe ore e non flessibili che non coincidono con altri importanti ritmi della vita: tempo per i sentimenti, le relazioni interpersonali e la cura su un piede di parità.

E nonostante il livello locale sia influenzato dai processi più ampi a cui esso appartiene, essendo tuttavia anche indipendente nello stesso tempo, sarebbe utile esaminare i dati disponibili dal punto di vista sociologico in base al contesto attuale, visto che le macropolitiche devono tener conto delle micropolitiche, cioè delle differenze tra le municipalità e gli abitanti. Per questi ultimi saranno creati interventi di sviluppo specifici mentre le diverse realtà delle donne potrebbero gettare ampia luce sull'orientamento delle politiche pubbliche di miglioramento della gestione territoriale e del tempo personale, del lavoro e della famiglia. Questa prospettiva locale e la prospettiva di genere favorirebbe uno sviluppo locale basato sulle pari opportunità.

Di conseguenza, se consideriamo lo sviluppo come un processo, cioè "un processo durante il quale si operano trasformazioni socioculturali significative nella comunità in cui esso si svolge, ci conduciamo necessariamente a un concetto emergente: "lo sviluppo locale basato sull'uguaglianza".

Questo processo prenderebbe in considerazione quanto segue:

- La singolarità delle zone analizzate e in particolare i micro-rapporti sociali, familiari economici e le micro-relazioni di genere delle donne e degli uomini di una zona specifica. In questo senso non sarebbe possibile uno sviluppo locale senza tener conto delle dinamiche di genere e del contributo delle donne nella zona.
- L'empowerment delle donne. La dimensione locale è la zona in cui si applicano i processi di empowerment. In questo senso non sarebbe possibile esserci sviluppo locale che non tenga conto della possibilità di "incremento del potere" delle donne, di analizzare la distribuzione del potere a livello microsociale e inoltre la "maniera di esercitazione" di questo potere, affinché sia in grado di sapere come si evolvono i processi di sviluppo.

Con il suddetto duplice processo si può venire a sapere se si assegna la priorità ad una serie di mezzi/risorse che, a nome del "bene comune", ignorano le prospettive di genere e non contribuiscono alla creazione di processi di uguaglianza che garantiscano un modello di sviluppo a favore dell'empowerment delle donne o se, invece, i mezzi o le risorse adottati per una zona specifica tengono conto dei bisogni e degli interessi delle donne in quanto fattori di sviluppo locale. Il presente studio pone tutte queste problematiche.

1.1. Quadro legislativo sulla riconciliazione fra vita familiare e professionale in Spagna

- Legge 39/1999 del 5 novembre sulla riconciliazione fra vita familiare e professionale.
- Legge 39/2006, del 14 dicembre, sulla promozione dell'autonomia personale e sulla cura delle persone dipendenti.
- Legge organica 3/2007, del 22 marzo, sull'uguaglianza sostanziale di donne e uomini.

1.2. Presentazione generale della città di Madrid e dei suoi abitanti

- Madrid ha una superficie di 605,8 chilometri quadri in cui vive il 52% della popolazione totale della Comunità Autonoma di Madrid. Nel 2007 la sua popolazione ammontava a 3.187.062 abitanti, di cui il 52,9% è composto da donne secondo la proporzione tra maschi e femmine.¹⁶⁴
- Madrid è tra le dieci città più densamente abitate in Europa¹⁶⁵, con una tendenza continua al rialzo dovuta alla popolazione degli stranieri. Nel 2007 gli stranieri ammontavano al 17% dell'insieme di abitanti di Madrid.

Densità urbana (abitanti / ettaro)	52,5
Età media il 1° gennaio 2007	42,1
Tasso di giovani il 1° gennaio 2007	13,7
Tasso di invecchiamento il 1° gennaio 2007	18,7

Fonte: Municipalità di Madrid. Censimento municipale di abitanti, 1° gennaio 2007

- L'età media degli abitanti ammonta a 42 anni.
 - 40 anni per gli uomini e
 - 44 anni per le donne.

Dall'età di 40 anni all'insù, le donne sono più numerose degli uomini.

- L'indice di strutturazione della popolazione attiva della città di Madrid ammonta a 114%:
 - 123 per gli uomini e
 - 105 per le donne
- L'indice di frequenza del primo ciclo di istruzione infantile ammonta al 12,5% per i minorenni che hanno meno di 1 anno, al 30,1% per i minorenni che hanno tra 1 e 2 anni, e al 51,4% per i minorenni che hanno tra 2 e 3 anni. Inoltre il numero dei minorenni (0-6) iscritti in Centri Pubblici di Istruzione Infantile corrispondeva al 33,6% (dati per gli anni 2005/2006).
- L'indice di dipendenza assoluta ammonta al 48%:
 - 43,7 per gli uomini e
 - 52,3 per le donne.
- Questo indice si collega a sua volta con l'indice della popolazione e il tasso di fertilità del 39,3%.

¹⁶⁴ 1.687.896 donne nel 2007 (1° gennaio). Nel 2006 6.008.183 persone vivevano nella Comunità Autonoma di Madrid, di cui 3.128.600 abitavano nella città di Madrid (52% della popolazione totale della Comunità Autonoma).

¹⁶⁵ Più precisamente, secondo i dati di Eurostat (2007), si colloca in quarta posizione, dopo Parigi, Londra e Roma.

1.3. Differenziazioni tra uomini e donne: diverse condizioni di lavoro

- I tassi di occupazione femminile evolvono positivamente per le donne di Madrid, ma continuano ad esservi differenze tra donne e uomini del 17% nel 2007 (secondo trimestre), dal momento in cui, tra coloro che lavorano, gli uomini sono del 17% più numerosi delle donne.
- Il numero delle donne disoccupate è calato negli ultimi anni, e i tassi di disoccupazione femminile sono per il secondo trimestre del 2007 ai livelli registrati fino a quel momento solo per gli uomini. Questo miglioramento significa che tre sui sette disoccupati sono donne. Di conseguenza, le donne hanno coperto l'89% dell'occupazione creata nel trimestre precedente ma, tra coloro che lavorano, gli uomini continuano ad essere del 16% più numerosi delle donne.
- D'altro canto, l'Indagine Annuale sulla Strutturazione degli Stipendi ha dimostrato che le donne di Madrid incassano uno stipendio annuale netto che è del 32% più basso di quello ricevuto dagli uomini. Per quanto riguarda i benefici sociali, nella Municipalità di Madrid sia gli uomini (62%) che le donne (74%) considerano che vi sia una differenza in merito agli stipendi.
- Il tasso di precarietà per le donne di Madrid è del 5% più elevato di quello degli uomini.
- Inoltre il modello dell'attività professionale femminile ha un'evoluzione diversa con ingressi e uscite dal mercato del lavoro, il che non si riscontra nel caso degli uomini. Gli ingressi e le uscite dal mercato del lavoro continuano tuttora a coincidere, in misura minore, con il matrimonio e, in misura maggiore, attorno ai trenta anni di età, con la nascita del primo figlio.

1.4. Differenziazioni tra uomini e donne: i lavori domestici e la cura della famiglia

- A Madrid la questione della retribuzione dei compiti domestici e riproduttivi, così come del tempo da dedicare all'assolvimento dei suddetti compiti, nonostante si registrino progressi in proposito, continua tuttora ad essere aperta e continua ad esistere un'asimmetria tra uomini e donne.
- Nella città di Madrid il numero delle persone non attive che rientra nella categoria delle "casalinghe" è in calo. Nel 2007 vi sono dell'8% meno persone rispetto al 2005. Tuttavia l'87% delle persone che rientrano nella categoria delle "casalinghe" è composto da donne.
- Se si esaminano le famiglie composte da coppie con figli, si osserva che nel 2005 un uomo su 13 donne si occupava dei lavori domestici, e un uomo su 13 donne aveva la responsabilità della cura dei membri dipendenti della famiglia (bambini piccoli, anziani, malati, persone con disabilità).
- Nella città di Madrid in tre su cinque famiglie uno dei figli è minorenni sotto i 5 anni e frequenta la scuola prescolastica. Nel 34% delle famiglie un membro della famiglia e preferibilmente la nonna custodisce i figli minorenni che non frequentano la scuola prescolastica.

- In una su cinque famiglie di Madrid nessuno può assumersi il compito della custodia dei minorenni in caso di necessità. Il tasso delle famiglie che ricevono assistenza per la custodia/cura dei figli ammonta al 7%.
- A Madrid il 39% delle persone ultrasessantatrenni vive con i figli. Il 53% di esse vive con le figlie.¹⁹⁴
- Dall'insieme delle persone adulte che prendono cura di anziani che hanno difficoltà a dirigere la propria casa da soli, la percentuale delle donne è quasi il doppio rispetto a quella degli uomini. A Madrid, il 3% delle famiglie è assistito da qualcun altro per prendere cura delle persone dipendenti anziane.
- Dall'età di 25 anni all'insù, il tempo dedicato "alla casa e alla famiglia" cresce considerevolmente per le donne e diminuisce per gli uomini. In questo modo, nel 2003, per le fasce di età dai 25 ai 44 anni, il 92% delle donne dedicava 4 ore al giorno a quest'attività (casa, famiglia, lavori domestici), rispetto al 75% degli uomini che dedicava un po' più di due ore al giorno.

Quando vi sono minorenni dipendenti nelle famiglie, il tempo dedicato dalle donne alla "casa e alla famiglia" è del 52% maggiore rispetto a quello dedicato dagli uomini.

1.5. Differenziazioni tra uomini e donne: responsabili del sostentamento della famiglia

- el 2003 a Madrid si distinguono i tre modelli di famiglia prevalenti secondo C. Hakim¹⁹⁵ in base alla posizione dei membri della coppia nella vita professionale e nei lavori domestici: della parità, del compromesso, dei ruoli distinti.

Coloro che nel 2005 provvedono prevalentemente al sostentamento delle famiglie sono:

- tra gli uomini coloro che sono sposati (62%), e
- tra le donne quelle nubili (6%).

- Alla città di Madrid circa il 28% di coloro che provvedono prevalentemente al sostentamento della famiglia sono donne. Questi tassi sono diventati stabili dal 2003 in poi.

Tutte queste differenziazioni sembrano dimostrare che la trasformazione dei modelli di fa-

¹⁹⁴ Secondo il censimento della popolazione e delle case. INE, 2001. Risultati definitivi, febbraio 2004.

¹⁹⁵ Hakim, C. (1999), «Models of the family, women's role, and social policy», *European Societies*, Vol. 1. // modello della parità. Questo modello corrisponde all'archetipo "di una famiglia in cui tutti e due sposi hanno un lavoro che occupa gran parte del loro tempo e condividono in modo paritario i lavori domestici e la cura dei figli". Il secondo modello, il modello del compromesso, guadagna sempre più terreno. Questo modello corrisponde all'archetipo "di una famiglia in cui la donna ha un lavoro a cui lei dedica meno tempo di quanto dedica l'uomo al suo lavoro e in cui la donna dedica in compenso più tempo alla casa e alla cura dei figli". Il terzo modello è un modello di transizione associato ai bisogni finanziari, il modello dei ruoli distinti. Questo modello corrisponde all'archetipo "di una famiglia in cui lavora solo l'uomo mentre la donna si occupa della casa". Il suddetto modello si riscontra tuttora ma perde sempre più terreno, almeno nei grandi centri urbani, come a Madrid. È associato alla "tradizionale socializzazione all'identità di genere".

miglia in modelli di co-responsabilizzazione non è un processo affatto semplice. Nello stesso tempo, nel caso di Madrid, nonostante i tassi elevati di occupazione femminile, vi sono altri indici che dimostrano che i processi di sviluppo non si sono evoluti uniformemente per donne e uomini, creando quindi ostacoli alle pari opportunità e alla riconciliazione fra il lavoro e la vita familiare. Si può per esempio far riferimento al rapporto tra fertilità, cura sociofamiliare e occupazione che non è ancora normalizzata in maniera paritaria per maschi e femmine. Inoltre molte più donne di uomini devono decidere ad un certo punto se diventare madri o continuare la propria carriera professionale. Gli uomini non affrontano gli stessi dilemmi che d'altronde influenzano i processi di sviluppo locale paritario.

2. LE DONNE IMPRENDITRICI A MADRID

2.1. Presentazione generale del settore imprenditoriale

- Il settore imprenditoriale di Madrid concentra il 15% dell'insieme delle imprese di Spagna. Nella provincia di Madrid nel gennaio del 2007 vi erano 503.000 imprese attive distribuite nel modo seguente:
 - Il 50% delle imprese appartiene al settore dei servizi (escluso il commercio)
 - Le imprese commerciali rappresentano il 21% del tessuto imprenditoriale di Madrid
 - Il 55% delle imprese non hanno alcun dipendente
 - Il 26% ha 1-2 dipendenti
 - Il 3% ha più di 20 dipendenti.
- Il percorso dell'indice dell'attività economica alla città di Madrid è al rialzo. Tuttavia la quota del mercato è al ribasso. Tuttavia si sono create in totale 17.429 nuove imprese da aprile 2006 fino a marzo 2007, cioè una media di 1.465 imprese al mese. Tuttavia il profilo dell'imprenditore che domina nella città è il seguente: è maschio, spagnolo, residente a Madrid e laureato.¹⁸⁹

2.2. Profilo generale delle donne imprenditrici di Madrid

- A Madrid le donne imprenditrici rappresentano il 4% della popolazione attiva di Madrid (gli uomini imprenditori sono il 9%), e il 30% dell'insieme degli imprenditori (le imprenditrici di lavoro corrispondono al 27%). I liberi professionisti di Madrid rappresentavano nel 2006 il 12% della popolazione attiva complessiva. Di loro il 30% sono donne e il 70% uomini.
- Nel 2007 il 32,5% dei lavoratori autonomi è composto da donne. Di loro l'8% sono straniere. Si tratta soprattutto di donne ultraquarantacinquenni che sono attive nel settore dei servizi. Più specificatamente per settore di attività; il 31% è attivo nel settore del commercio e delle riparazioni, il 29% nel settore immobiliare e della prestazione di servizi ad imprese e il 15% in altre attività sociali (esclusi i servizi sociali) e nella prestazione di servizi alla comunità.
- Per quanto riguarda gli esercizi finanziari, il 90% delle donne imprenditrici ha dedicato 3 ore e 19 minuti ogni giorno alla famiglia e alla casa, vale a dire tre volte più rispetto agli uomini imprenditori.¹⁹⁰
- Inoltre gli uomini imprenditori investono il 40% più tempo all'evoluzione del proprio lavoro/mestiere rispetto alle donne imprenditrici.
- Le donne imprenditrici affrontano almeno quattro ostacoli che rendono difficile l'impre-

¹⁸⁹ Nota dell'autore, per ulteriori informazioni su questo capitolo rimandiamo il lettore e la lettrice allo studio originale.

¹⁹⁰ Indagine sull'uso del tempo (2003), Municipalità di Madrid.

ditorialità e la conservazione della propria impresa o attività professionale:

- L'accesso al finanziamento,
- La mancanza di esperienza nella gestione del tempo e necessità di creazione di un nuovo modello di gestione imprenditoriale e capacità manageriali,
- Difficoltà di integrazione nelle reti imprenditoriali attuali,
- Riconciliazione fra lavoro e famiglia.

• D'altro canto, riguardo ai processi di empowerment, si procede ad una valutazione della distinzione professionale orizzontale e verticale per la città di Madrid. L'indice per la distinzione professionale a Madrid ammonta al 33%, che è simile all'indice nazionale. Le donne lavorano soprattutto in attività attinenti all'"assistenza (servizi sociali) e alla cura degli altri" (persone e animali) e all'"istruzione". Gli uomini si occupano in misura maggiore del "settore edilizio" e delle "attività di produzione o di distribuzione di energia elettrica, gas naturale e acqua". Di conseguenza:

- Sei su sette persone che lavorano in attività "sanitarie e veterinarie" e "nei servizi sociali" sono donne (89%).
- Quattro persone su cinque che lavorano nel settore dell'istruzione sono donne (77%).
- Tre persone su cinque che lavorano nel settore dell'"amministrazione pubblica [...]" sono donne (75%).

• Dall'insieme delle persone che risultano in gennaio 2007 iscritte nel sistema generale di sicurezza sociale nella città di Madrid come "personale in posizioni di rango manageriale alto":

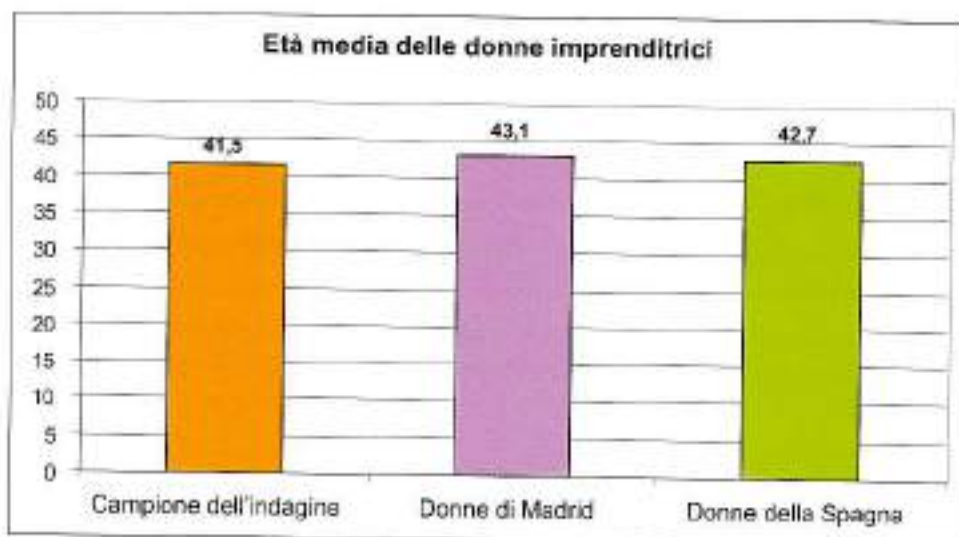
- il 41% sono donne attive nel settore dei servizi. Il 74% sono donne di età tra i 25 e i 44 anni.

Inoltre, il 38% dell'insieme degli interventi che riguardavano il personale manageriale era per le donne.

3. LE DONNE IMPRENDITRICI CHE HANNO PARTECIPATO ALL'INDAGINE

3.1 Il profilo delle donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine

- Dalle 45 donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine 10 erano lavoratrici autonome e 35 imprenditrici, il loro profilo:
 - Sono tra i 26 e i 45 anni, con un'età media poco più bassa (41,5) rispetto alle donne imprenditrici della città di Madrid (43,1) e della Spagna (42,7).
 - Come anche le donne imprenditrici della città di Madrid e della Spagna, la metà vive con il proprio compagno (49%).
 - Il 47% ha figli, il 20% ha un figlio e il 18% ne ha due. Il 47% delle donne che hanno partecipato all'indagine hanno figli ultraquindicenni.



Fonte: Elaborazione in base ai dati del server di statistica dell'Istituto Nazionale di Statistica (www.ine.es) Censimento della popolazione e delle abitazioni, anno 2001 e Società di Consulenti Albelia, Studio descrittivo "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere nello sviluppo locale". Anno 2007. Municipalità di Madrid.

- Il livello medio d'istruzione delle donne imprenditrici è abbastanza elevato, sopra la media del livello d'istruzione della popolazione di Madrid.
- Di conseguenza due donne su tre hanno fatto studi universitari.

3.2. Settori di attività professionale

- Le attività professionali summenzionate sono soprattutto quelle relative alle società di consulenti, ai lavori di ufficio e alla ricerca, così come al commercio.
- Il 51% delle imprenditrici che hanno partecipato all'indagine esercitano la propria attività professionale nel settore dei servizi imprenditoriali e immobiliari
- Il 24% è attivo nel settore commerciale, alberghiero e della ristorazione e
- Il 20% nei settori attinenti all'istruzione, all'insegnamento, ai servizi sanitari e veterinari e al contributo sociale.

3.3. Percorsi imprenditoriali: Motivi a favore dell'avvio di un'impresa

I motivi principali per cui le donne imprenditrici e libere professioniste dichiarano di aver deciso di avviare la loro attuale attività professionale sono associati a quanto segue:

- alla valorizzazione della loro esperienza e conoscenze necessarie (secondo la dichiarazione del 49% delle donne imprenditrici), così come
- allo stato psicologico, vale a dire se si sentono pronte a creare la loro impresa (38%),
- al proprio desiderio di essere padrone di se stesse (secondo la dichiarazione del 31% delle donne imprenditrici).



Fonte: Società di Consulenti Albelia. Studio descrittivo "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere nello sviluppo locale". Anno 2007. Municipalità di Madrid.

Stato: Le donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine.

1. Mi sono sentita pronta a creare la mia propria impresa
2. Avevo il finanziamento necessario
3. Avevo l'esperienza e conoscenze necessarie
4. Avevo le relazioni e conoscenze opportune
5. Ero molto ambiziosa e avevo obiettivi professionali alti
6. La mia famiglia mi ha incoraggiata/appoggiata
7. Mi piace essere competitiva e padrona di me stessa
8. Per necessità economica (non trovavo lavoro)
9. Altre motivazioni

3.4. Valutazione delle imprese femminili

Il 96% delle donne libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine sembrano pronte a valutare positivamente l'importanza delle imprese che sono state create da donne e sono d'accordo che *"le imprese la cui amministrazione è assunta da donne contribuiscono allo sviluppo locale economico e sociale"*.

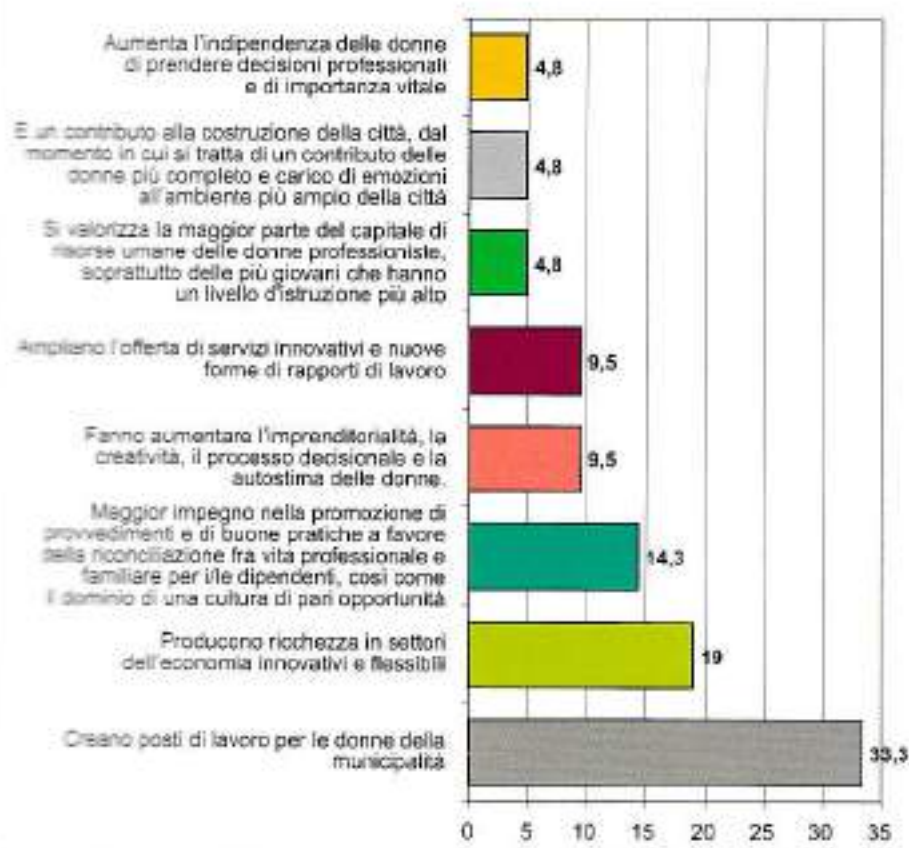
I motivi riferiti da loro sono i seguenti:

- La creazione di nuovi posti di lavoro per le donne della municipalità.
- L'impegno maggiore nella promozione di provvedimenti e di buone pratiche a favore della riconciliazione fra vita professionale e familiare per i/le dipendenti, così come il dominio di una cultura di pari opportunità nell'organizzazione interna delle imprese e
- La creazione di ricchezza in settori dell'economia innovativi e flessibili, che rappresentano due su tre motivazioni.

Motivi per cui le donne libere professioniste ed imprenditrici dell'indagine credono nell'importanza dell'avvio di imprese da donne

Motivi per cui ritengono che sia importante la creazione di imprese da donne (oppure l'esercitazione di un'attività professionale essendo padrone di se stesse).

Motivi per cui le donne libere professioniste ed imprenditrici dell'indagine credono nell'importanza dell'avvio di imprese da donne



Fonte: Società di Consulenti Albella. Studio descrittivo "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere nello sviluppo locale". Anno 2007. Municipalità di Madrid.
 Base: Le donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine.

3.5. Valutazione delle donne in merito ai provvedimenti istituzionali di sostegno dell'imprenditorialità femminile

Le donne del campione valutano positivamente in particolare quanto segue:

- Per più della metà delle donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine si distinguono soprattutto le misure di natura economica, quali sovvenzioni o prestiti a donne per aiutarle a creare le loro imprese (il 76% delle intervistate considerano queste misure le più importanti).
- Gli incentivi creati dallo stato per lo sviluppo di iniziative imprenditoriali femminili private a livello locale (58%).
- I provvedimenti e le iniziative a livello nazionale e locale per il miglioramento della zona e l'aumento della competitività (il 48% delle donne intervistate ritiene che questa misura sia la più importante).

3.6. Il grado di soddisfazione e le difficoltà affrontate nel mestiere/nell'impresa

- Le donne libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine dichiarano di essere generalmente soddisfatte dell'evoluzione attuale del proprio lavoro o della propria attività imprenditoriale (80%), benché dichiarino nello stesso tempo di incontrare alcune difficoltà nella loro evoluzione professionale (82%).

In merito a questo punto dichiarano di aver difficoltà a riconciliare lavoro e vita privata:

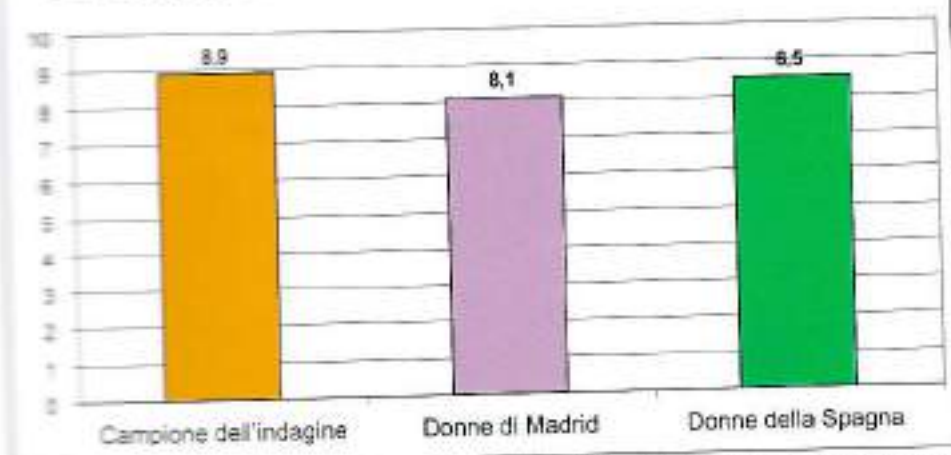
- Ciò è stato evidenziato da due su tre donne libere professioniste ed imprenditrici che hanno partecipato all'indagine.
- Il 64% dichiara che le suddette difficoltà sono dovute tra l'altro alla mancanza di tempo a causa degli orari di lavoro e dell'organizzazione della giornata lavorativa, e
- Il 16% parla degli obblighi familiari, sia che si tratti della cura dei figli piccoli che dei membri dipendenti della famiglia, quali anziani o persone con disabilità.

La forte concorrenza nel settore influisce anche sul 44% delle intervistate.

3.7. Tempo dedicato dalle donne del campione al lavoro retribuito

- Il 53% delle donne libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine dedicano mediamente nove ore al giorno al lavoro retribuito, quindi un po' di più rispetto alle otto ore di lavoro dell'insieme delle donne imprenditrici della città di Madrid, e alle otto ore e mezza che dedicano al lavoro le imprenditrici spagnole in generale, di conseguenza il loro orario di lavoro giornaliero è più lungo.
- Il tempo che le donne imprenditrici senza figli dedicano al proprio lavoro è del 9% più lungo di quello dedicato dalle donne imprenditrici con più di due figli. In media le libere professioniste lavorano più ore delle donne proprietarie di un'impresa.

Ore dedicate al lavoro dalle donne imprenditrici su base giornaliera



Fonte: Elaborazione Albelia in base ai dati del server di statistica dell'Istituto Nazionale di Statistica (www.inec.es), Censimento della popolazione e delle abitazioni, anno 2001 e Consulenti Albelia. Studio descrittivo "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere nello sviluppo locale". Anno 2007. Municipality of Madrid.

3.3. Tempo dedicato dalle donne del campione al lavoro non retribuito (lavori domestici)

- Tutte le donne imprenditrici dedicano tempo ai lavori domestici, ma ci dedicano meno tempo rispetto alla media delle donne imprenditrici di Madrid: il 37% delle donne imprenditrici dedica meno di tre ore al giorno rispetto al 27% che ci dedica più di tre ore.

La valutazione delle differenze tra le donne intervistate ha rivelato che:

- Le donne imprenditrici ultraquarantacinquenni dedicano mediamente il doppio tempo ai lavori domestici delle più giovani, e il numero delle ore dedicate alla casa aumenta nella misura in cui aumenta il numero dei figli dipendenti.
- Le donne imprenditrici che esercitano un'attività nel settore commerciale, alberghiero e della ristorazione dedicano mediamente un'ora in più ai lavori casalinghi rispetto alle altre donne libere professioniste o imprenditrici.

Tempo dedicato dalle donne imprenditrici ai lavori domestici secondo
il loro orario di lavoro giornaliero

216



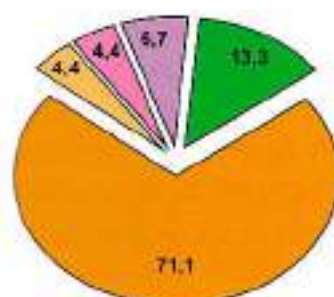
Fonte: Società di Consulenti Albelia. Studio descrittivo "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere nello sviluppo locale" Anno 2007. Municipalità di Madrid.

3.9. Ripartizione dei compiti domestici

Il 71% delle donne imprenditrici si fa prevalentemente carico dei lavori domestici mentre il 40% delle donne assolve ai compiti domestici in via esclusiva.

Assolvimento dei lavori domestici nella casa della donna imprenditrice
Chi si fa carico dei lavori domestici

Assolvimento dei lavori domestici nella casa della donna imprenditrice
Chi si fa carico dei lavori domestici



■ Un'altra persona retribuita
 ■ Il coniuge / compagno
 ■ Tutta la famiglia in maniera paritaria
 ■ La persona che ha partecipato all'indagine
 ■ Mia madre

Fonte: Società di Consulenti Albelia. Studio descrittivo "Individuando opportunità a favore dell'uguaglianza di genere nello sviluppo locale". Anno 2007. Municipalità di Madrid. Base: Le donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine.

2.12. Profilo delle donne imprenditrici che hanno partecipato all'indagine e hanno riscontrato maggiori difficoltà a riconciliare la vita familiare con quella professionale

- Le donne al di sotto dei 45 anni di età affrontano maggiori difficoltà a riconciliare la vita familiare con quella professionale rispetto alle donne ultraquarantacinquenni, vale a dire del 10% più della media.
- Le donne con figli hanno mediamente del 16% più possibilità di affrontare problemi di riconciliazione fra vita familiare e professionale rispetto alle donne senza figli.
- Le donne libere professioniste hanno in media del 9% più possibilità di affrontare problemi di riconciliazione fra lavoro e famiglia rispetto alle donne imprenditrici.
- Le donne che sono attive nel settore commerciale, amministrativo e alberghiero sono coloro che dichiarano di avere più difficoltà a combinare lavoro e famiglia (16% più delle altre).

2.13. Strategie applicate dalle donne nelle proprie imprese a favore della riconciliazione fra vita familiare e professionale

- Le imprenditrici che hanno partecipato all'indagine, benché affermino di incontrare difficoltà a riconciliare lavoro e famiglia, applicano nelle proprie imprese buone pratiche lavorative in questo campo. L'83% delle misure riferite dalle donne imprenditrici e applicate dalle loro imprese è riconosciuto ufficialmente. Si distinguono i seguenti provvedimenti:

- La flessibilità giornaliera per quanto riguarda l'ora di entrata e di uscita dal lavoro (il tasso rappresenta il 30% dell'insieme delle suddette misure di riconciliazione fra vita professionale e familiare),
 - la possibilità di abbandonare il luogo di lavoro per motivi di emergenza familiare
 - flessibilità riguardo alle ferie e alle vacanze,
 - il tempo libero per questioni personali e il telelavoro (che rappresenta il 9% dell'insieme delle misure summenzionate).
- Tra le misure informali di riconciliazione fra lavoro e famiglia – cioè, gli accordi fra la datrice di lavoro e i dipendenti – si fa riferimento alla sensibilità e alla flessibilità di fronte a necessità individuali personali o familiari, oppure la flessibilità occasionale riguardo all'ora di entrata e di uscita dal lavoro.

3.12. Misure di riconciliazione che secondo le donne si dovrebbero applicare nelle proprie imprese

- Le imprenditrici fanno riferimento alle misure di riconciliazione fra lavoro e famiglia che dovrebbero essere promosse dalle imprese. Le suddette misure rappresentano il 50% di tutte le misure proposte dalle imprenditrici che hanno partecipato all'indagine e sono prevalentemente relative a:
- La maggiore flessibilità degli orari e della giornata lavorativa (che costituisce la misura più richiesta, dato che il 23% delle intervistate si esprimono a suo favore), oppure con
 - La riduzione delle ore di lavoro e della giornata lavorativa a circa 35 ore settimanali.

3.13. Misure di riconciliazione che secondo le donne dovrebbero essere promosse dagli enti pubblici

- Le imprenditrici fanno riferimento alle misure di riconciliazione fra lavoro e famiglia che dovrebbero essere promosse dagli enti pubblici. I suddetti provvedimenti rappresentano il rimanente 50% delle misure proposte dalle intervistate e tra essi si distinguono i seguenti:
- sovvenzioni per l'assunzione di personale sostitutivo per i/le lavoratori/lavoratrici con particolari necessità di "riconciliazione",
 - aumento dei posti disponibili negli asili nido e nelle scuole materne pubbliche,
 - assistenza e sovvenzioni affinché i minorenni al di sotto dei 6 anni di età possano frequentare la scuola.

3.14. I mezzi, le risorse e i servizi per la riconciliazione fra lavoro e famiglia

- Le donne imprenditrici mettono in risalto i servizi, i mezzi e le risorse disponibili offerti dalla municipalità ma dichiarano di non usarli tutti.

- Il 33% delle libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine valuta che i servizi di assistenza prestati dal settore pubblico siano utili o mira alla soddisfazione dei bisogni di riconciliazione fra vita professionale e familiare.
- La maggior parte delle libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine, benché parlino dell'esistenza di alcuni centri simili nella municipalità, sono d'accordo che si dovrebbero creare servizi per sostenere i membri dipendenti della famiglia, sia che si tratti di bambini piccoli (p.es. centri municipali di custodia dei bambini), che di membri anziani dipendenti della famiglia che di membri con disabilità (p.es. centri municipali di cura per gli anziani e le persone con disabilità), che di prestazione di servizi a domicilio per i membri dipendenti della famiglia. Queste risposte rappresentano il 27% del totale delle risposte.
- Inoltre si distingue lo sviluppo di un meccanismo di trasporti gratuiti con gli autobus municipali. Le suddette risposte raccolgono il 15% delle risposte totali. Inoltre il provvedimento è ritenuto utile dal 62% delle donne che hanno partecipato all'indagine.

3.15. Grado di soddisfazione dei mezzi disponibili e delle risorse utilizzate

Per quanto riguarda il grado di soddisfazione dell'uso dei mezzi/risorse e dei servizi municipali da parte delle donne imprenditrici che li usano:

- Il mezzo che valutano più favorevolmente sono i centri municipali di custodia dei bambini, con grado di soddisfazione al 100%.

3.16. Il profilo della donna imprenditrice che usa mezzi e risorse per la riconciliazione fra impiego e famiglia

Il profilo delle imprenditrici che utilizzano mezzi/risorse per la riconciliazione fra lavoro e famiglia corrisponde in generale e prevalentemente a:

- donne che hanno meno di 45 anni (56%),
- un livello d'istruzione medio (67%),
- divorziate o separate (60%),
- donne con un figlio solo (67%),
- donne che non condividono gli obblighi familiari con altre persone (56%),
- donne che lavorano nel settore commerciale, alberghiero, dell'istruzione, dell'insegnamento e che applicano misure a favore della riconciliazione fra lavoro e famiglia nella propria impresa,
- donne che lavorano un po' più di 8 ore al giorno e affrontano difficoltà a riconciliare vita professionale e familiare dovute soprattutto alla mancanza di tempo, e infine,
- donne che sono assolutamente d'accordo che "i servizi di assistenza offerti dallo Stato soddisfano i propri bisogni di riconciliazione fra vita professionale e familiare".

DATI METODOLOGICI

I rapporti tra due o più variabili si analizzano in base all'approccio descrittivo e combinatorio senza entrare in rapporti causali.

Scheda di dati 1/2: Prima parte: Che cosa rivelano i dati di differenziazione di genere sul mercato del lavoro, che incidono sulla riconciliazione fra vita familiare e professionale.

Schizzo delle donne imprenditrici di Madrid

Ambiente

- Primo livello: Popolazione di Madrid
- Secondo livello: Donne imprenditrici di Madrid

Metodologia:

- Analisi descrittiva della posizione complessiva delle donne rispetto agli uomini all'interno dello sviluppo locale, in base a un'analisi delle variabili quantitative in materia di riconciliazione fra vita familiare e professionale.

Durata: agosto - settembre 2007

Studio per il sostegno: della Direzione Generale per le Pari Opportunità. Settore di Gestione della Famiglia e dei Servizi Sociali della Municipalità di Madrid (Spagna).

Gruppo tecnico: Società di Consulenti Albelia s.r.l. (www.albelia.com)

Responsabile dello studio: Beatriz Casco, Direttrice della Società di Consulenti Albelia, Ricercatrice, Studi sociali e sul genere.

Municipalità di Madrid.

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries

...analisi del tempo libero. Per cosa viene impiegato il proprio tempo libero? Impiego del tempo libero partecipativo all'indagine. Utilizzo del tempo e mezzi/risorse per la riconciliazione famiglia...

Struttura

- Primo livello: Donne imprenditrici della città di Madrid
- Secondo livello: Donne imprenditrici della provincia di Madrid

Metodologia:

- Svolgimento di un'indagine con un campione di donne imprenditrici e libere professioniste rappresentativo, randomizzato e ponderato.¹⁹⁰

Campo dell'indagine: settembre – ottobre 2007.

Gruppo tecnico: Responsabili delle interviste della Società di Consulenti Albelia (www.albelia.com).

Registrazione ed elaborazione statistica dei dati: Società di Consulenti Albelia s.r.l.

Responsabile dello studio: Beatriz Casco, Direttrice della Società di Consulenti Albelia, Ricercatrice, Studi sociali e sul genere.

Consulenti tecnici:

- Esperanza Martín Serrano – M.A. in studi sul genere
- Juan Casco – Esperto di statistica sociale

Municipalità di Madrid:

- Purificación Barreiros
- Delphine Daries

¹⁹⁰ Nel campionamento randomizzato, i dati sono selezionati in modo randomizzato, mentre il campione ponderato comprende un gruppo molto limitato per raggiungere gli obiettivi dello studio, che viene adattato all'oggetto dell'indagine.

TABELLA GENERALE DEI CONTENUTI DELLO STUDIO COMPLETO. TEMATICHE ESAMINATE

Scheda di dati

Quadro giuridico della riconciliazione tra impiego e famiglia in Spagna

INTRODUZIONE. PROSPETTIVE PER UNO SVILUPPO LOCALE BASATO SULL'UGUAGLIANZA

PRIMA PARTE. CHE COSA RIVELANO I DATI. DIFFERENZIAZIONI TRA UOMINI
E DONNE CHE INCIDONO SULLA RICONCILIAZIONE FRA LAVORO E FAMIGLIA.
SCHIZZO DELLE DONNE IMPRENDITRICI DI MADRID

Metodologia:

A. La città di Madrid

1. DIFFERENZIAZIONI TRA UOMINI E DONNE SUL MERCATO DEL LAVORO

1.1. Differenziazione tra uomini e donne nell'attività economica

2. DIFFERENZIAZIONI TRA UOMINI E DONNE ASSOCIATE ALLE VARIABILI
CHE INCIDONO SULLA RICONCILIAZIONE FRA LAVORO E FAMIGLIA

2.1. Differenziazioni tra uomini e donne associate alle condizioni di vita (a casa)

2.1.1. La ripartizione dei lavori domestici

2.1.2. La cura di minorenni dipendenti

2.1.3. La cura di anziani ultrasessantatrenni

2.1.4. Differenziazioni tra uomini e donne riguardo all'uso del tempo

a) Tempo dedicato ai lavori domestici

b) Famiglie con minorenni dipendenti

c) Famiglie senza minorenni dipendenti

2.1.5. Differenziazioni tra uomini e donne riguardo all'uso del tempo in base all'età e
all'attività

a) Differenziazioni tra uomini e donne per quanto riguarda i responsabili del sos-
tento della famiglia

2.1.6. Differenziazioni tra uomini e donne in merito all'attività economica rispetto al
ciclo di vita

a) Le donne sposate

b) La nascita del primo figlio

2.2 Differenziazioni tra uomini e donne associate alle condizioni di lavoro

2.2.1. Il divario di retribuzioni

2.2.2. Il doppio orario di lavoro

a) La precarietà

b) La sottooccupazione

2.2.3. Le qualifiche professionali

3. SCHIZZO DELLE DONNE IMPRENDITRICI DI MADRID

3.1. L'evoluzione del settore imprenditoriale di Madrid

3.2. Profilo delle donne imprenditrici di Madrid

3.3. Ostacoli allo sviluppo locale

3.3.1. Il doppio orario di lavoro delle imprenditrici di Madrid

a) Differenziazioni tra uomini e donne associate al tempo dedicato alla casa/alla famiglia e al lavoro da parte delle donne imprenditrici e degli uomini imprenditori

b) Differenziazioni tra uomini e donne associate ai congedi di paternità/maternità

3.3.2. Conseguenze del doppio orario di lavoro. Stanchezza "cronica"?

a) Abbandono dell'idea dell'impresa

b) Scoraggiamento

3.3.3. Differenziazioni tra uomini e donne associate alla formazione continua e alle nuove tecnologie

3.3.4. Differenziazioni tra uomini e donne riguardo all'empowerment.

Le donne in posizioni di rango manageriale alto all'interno delle imprese

a) Le qualifiche professionali

b) L'assunzione per posizioni manageriali

4. OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO LOCALE PER LE DONNE

4.1. Il riorientamento delle attività professionali (differenziazione)

4.2. Opportunità occupazionali offerte dal mercato del lavoro

**SECONDA PARTE: CHE COSA RIVELA L'INDAGINE. IL PROFILO DELLE DONNE
IMPRENDITRICI CHE HANNO PARTECIPATO ALL'INDAGINE. USO DEL TEMPO,
MEZZI/RISORSE E SERVIZI DI RICONCILIAZIONE FRA LAVORO E FAMIGLIA**

Metodologia

Presentazione dei risultati principali

224

- A) Il profilo delle libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine.
 - A.1. Età
 - A.2. Stato civile
 - A.3. Numero di figli
 - A.4. Età dei figli
 - A.5. Livello di studi
- B) Uso del tempo e dell'attività professionale da parte delle libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine
 - B.1. Attività professionale e lavoro non retribuito
 - B.2. L'uso del tempo
 - B.2. I) Il tempo dedicato al lavoro retribuito
 - B.2. II) Il tempo dedicato al lavoro non retribuito (lavori domestici)
 - B.2. III) Chi si fa carico dei lavori domestici
- C) Iniziativa imprenditoriale, pareri e atteggiamenti delle donne libere professioniste e imprenditrici che hanno partecipato all'indagine
 - C.1. Come percepiscono l'importanza delle imprese create da donne
 - C.2. Valutazione delle misure istituzionali di sostegno alla creazione di imprese da donne
 - C.3. Percorsi imprenditoriali
 - C.3. I) Motivi di selezione dell'impiego autonomo
 - C.3. II) Evoluzione attuale dell'impresa o dell'attività professionale
- D) La riconciliazione fra vita familiare e vita professionale
 - D.1. Ostacoli all'evoluzione professionale riscontrati
 - D.2. Attuazione di misure di riconciliazione nelle imprese femminili che hanno partecipato all'indagine
 - D.3. Come percepiscono le difficoltà di riconciliazione
 - D.3. I) "Tipologia" delle difficoltà di riconciliazione fra lavoro e famiglia
 - D.4. Strategie di riconciliazione fra impiego e famiglia
 - D.5. Profilo delle donne libere professioniste e imprenditrici che dichiarano di affrontare difficoltà di riconciliazione fra lavoro e famiglia

Elaborare i mezzi/le risorse a favore della riconciliazione fra lavoro e famiglia

E1. Come percepiscono le donne i servizi offerti dallo Stato

E2. Come percepiscono le donne la disponibilità dei servizi municipali e dei
mezzi/le risorse di sostegno a favore della riconciliazione fra lavoro e famiglia

E3. Servizi e mezzi che dovrebbero essere applicati

E4. Usi dei servizi

E4.1. Grado di soddisfazione dei mezzi/delle risorse che utilizzano

E4.2. Profilo delle libere professioniste e imprenditrici che hanno
partecipato all'indagine e utilizzano i servizi e i mezzi/le risorse

TERZA PARTE. SINTESI E RACCOMANDAZIONI

Titolo

Raccomandazioni

APPENDICE

Definizione delle tabelle dati della Prima Parte

Indirizzo



ISBN 978-950-6737-14-9



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES
SECRETARÍA GENERAL DE EVALUACIÓN

