

LUISS



Dipartimento di Impresa e Management

Cattedra di Macroeconomia e Politica Economica

Gender Gap nell'Entrepreneurship: discriminazione o auto-esclusione?

Prof.ssa Giovanna Vallanti

RELATORE

Miriam Labriola

CANDIDATO

Anno Accademico: 2022/2023

Abstract

Il ruolo della donna nel mondo del lavoro è da sempre oggetto di una forte discriminazione di genere, la quale si manifesta mediante una disparità di trattamento, anche salariale, una ridotta possibilità di accesso a svariati ambiti lavorativi e un altrettanto limitata possibilità di emergere al pari degli uomini. Se pur tale divario di genere si sia ridotto nel corso degli ultimi anni, è ancora lungo il percorso verso la parità, almeno sotto l'aspetto occupazionale. L'iniziativa imprenditoriale, così come molte altre scelte di carriera ad alto rischio, rappresenta un esempio pratico del gender gap. Molteplici sono i fattori che potrebbero influenzare tale fenomeno. Fattori psicologici, insiti nella mentalità femminile, che portano la donna ad avere una profonda insicurezza in merito alle proprie potenzialità e capacità, soprattutto nella gestione finanziaria di lungo periodo. Determinanti anche i fattori politico-sociali, interni alla società, la quale, se pur inconsciamente, tende a vedere la donna come meno predisposta a prendersi l'elevato rischio che il mondo imprenditoriale comporta.

Il presente elaborato si offre di analizzare se questo divario di genere, ancora pronunciato, abbia una correlazione con tali fattori, al fine di determinare, mediante modello econometrico, se la scarsa partecipazione femminile nel contesto imprenditoriale sia frutto di una discriminazione di genere o se le donne stesse tendano all'autoesclusione.

Dai risultati emerge come tale gap sia frutto di molteplici fattori, i quali hanno un raggio di influenza differente anche a seconda della situazione economica e sociale del paese analizzato. Dunque, se da un lato le donne tendono spesso a sottovalutare le proprie capacità e a non sentirsi all'altezza di correre il rischio insito nell'attività imprenditoriale, "autoescludendosi" da questo settore, dall'altro lato ci sono molteplici variabili esterne, nel contesto politico-economico volte ad influenzare le scelte delle donne stesse, impedendo loro di intraprendere la carriera imprenditoriale al pari degli uomini.

INDICE

<i>INDICE FIGURE</i>	4
<i>INTRODUZIONE</i>	5
<i>CAPITOLO I: GENDER GAP E ENTREPRENEURSHIP</i>	6
1.1 Gender gap nell'Entrepreneurship.....	6
1.1.1 La situazione nei paesi sviluppati e in via di sviluppo	10
1.1.2 La situazione in Italia	12
1.2 Woman-owned business e Man-owned business: impatti sulle performance.....	13
1.3 Stadi dell'Entrepreneurship: quando inizia il gender gap	18
<i>CAPITOLO II: I FATTORI CHE INFLUENZANO IL DIVARIO DI GENERE NELL'ENTREPRENEURSHIP</i>	20
2.1 Fattori psicologici.....	20
2.1.1 Self-perception e self-confidence.....	20
2.1.2 Attitudine al rischio	22
2.2 Fattori politici e sociali	23
2.2.1 Accesso al credito	23
2.2.2 Gender equality nell'educazione.....	27
2.2.3 Livello di disoccupazione femminile.....	28
2.2.4 Ruolo della donna nella società.....	29
2.2.5 Educazione finanziaria	29
2.2.6 Influenza del contesto familiare e scolastico.....	30
2.2.7 Scelta dei corsi di laurea e degli ambiti lavorativi: la segregazione occupazionale.....	31
<i>CAPITOLO III: DATI E MODELLO ECONOMETRICO</i>	33
3.1 Descrizione dei dati	33
3.2 Analisi descrittiva.....	35
3.3 Modello empirico.....	42
<i>CONCLUSIONI & Policy Implications</i>	48
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	50

INDICE FIGURE

Figura 1: Livelli di Total early-stage Entrepreneurial Activity (TEA), per uomini e donne, espressi in percentuale	7
Figura 2: Livelli di Established Business Ownership (EBO), per uomini e donne, espressi in percentuale	7
Figura 3: Livelli di gender gap relative per i nuovi business (TEA femminile%/TEA maschile%) e per i business già consolidati (EBO femminile %/ EBO maschile %)	8
Figura 4: Gender gap relativo nell'Entrepreneurship (TEA femminile/TEA maschile), 2019 e 2022... 9	9
Figura 5: Percentuale di Entrepreneurs sulla forza lavoro, per uomini e donne (2014)	11
Figura 6: iscrizioni delle imprese femminili nelle varie regioni, anche in termini percentuali, anni 2019, 2021, 2022	12
Figura 7: distribuzione di lavoratori autonomi in base al settore (2015).....	15
Figura 8: Percentuali di lavoratori autonomi con dipendenti, diviso per uomini e donne (2015).....	16
Figura 9: Percentuale di nuove attività imprenditoriali intraprese con un team di 3 o più persone, diviso per uomini e donne (2015).....	16
Figura 10: Percentuale di adulti in età compresa tra 18-65 anni, che hanno affermato di "avere le skills, conoscenze ed esperienze necessarie per iniziare un business", 2010-2014	22
Figura 11: Percentuale di individui, in base al genere, che hanno risposto positivamente alla domanda "avresti accesso ai finanziamenti necessari per iniziare un nuovo business?"	24
Figura 12: Media e Deviazione Standard della percentuale di lavoratrici autonome con dipendenti, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022	36
Figura 13: Media e Deviazione Standard della percentuale di lavoratrici autonome con educazione terziaria, in 28 paesi, per gli anni 2010-2022	37
Figura 14: Media della percentuale di donne che hanno ottenuto i finanziamenti necessari per il proprio business, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022	38
Figura 15: Media e Deviazione Standard della percentuale di disoccupazione femminile, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022	39
Figura 16: Media e Deviazione Standard del Gender Gap salariale nel lavoro autonomo, in 20 paesi, per gli anni 2010-2022.....	40
Figura 17: Percentuali dell'attitudine al rischio imprenditoriale di uomini e donne, in 27 paesi, per gli anni 2010-2022	41
Figura 18: Media e Deviazione Standard del PIL pro-capite, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022	41
Figura 19: Media della partecipazione femminile nel settore manifatturiero e nel settore dei servizi, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022.....	42
Figura 20: modello di regressione OLS	43
Figura 21: regressione lineare tra la percentuale di lavoratrici autonome e il gap tra la partecipazione femminile nel settore dei servizi e nel settore manifatturiero.....	48

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni, la riduzione del divario di genere è una tematica sempre più dibattuta in letteratura, rappresentando un traguardo fondamentale per le economie dei vari paesi in termini economici e sociali. Nonostante i traguardi raggiunti, la problematica è ancora presente e necessita di programmi e politiche pubbliche che possano contribuire alla riduzione di tale gap. Molteplici sono i campi in cui le donne si ritrovano ad essere svantaggiate rispetto alla controparte maschile e tra questi ricordiamo l'iniziativa imprenditoriale, oggetto del presente elaborato. Avviare un nuovo business richiede elevate risorse economiche, quanto capacità imprenditoriali, skills e un'elevata predisposizione al rischio, considerando l'elevata rischiosità insita nell'attività in questione. Le donne tendono a non approcciarsi a questo mondo, spesso per fattori discriminatori che sono parte della cultura sociale dei vari paesi, ma molte volte un ampio contributo è dato dai fattori psicologici che rappresentano una barriera per le donne ad intraprendere questo percorso. Il primo capitolo dell'elaborato si offre di analizzare il gender gap nell'Entrepreneurship, prendendo in considerazione le differenze tra i paesi sviluppati e in via di sviluppo e quelle che sono le differenze sostanziali che contraddistinguono uomini e donne nello svolgimento di un'attività imprenditoriale e nelle ragioni che li portano ad affrontare tale rischio. Il secondo capitolo sarà poi incentrato sull'analisi dei fattori di influenza, che potrebbero o meno rappresentare delle barriere all'iniziativa imprenditoriale femminile. I fattori di influenza saranno divisi in due categorie: i fattori politico-sociali e i fattori psicologici. L'ultimo capitolo sarà dedicato all'elaborazione del modello econometrico, al fine di osservare un'eventuale correlazione tra l'iniziativa imprenditoriale femminile e i fattori di influenza analizzati nei capitoli precedenti.

CAPITOLO I: GENDER GAP E ENTREPRENEURSHIP

1.1 Gender gap nell'Entrepreneurship

Al fine di analizzare empiricamente il ruolo dell'entrepreneur, è necessario comprendere le diverse accezioni che la letteratura associa a questa figura. Secondo Bruyat e Julien (2000), due sono le definizioni più quotate, ovvero “un individuo che crea e sviluppa il proprio business” o “un’individuo che, tramite le sue azioni innovative, ha un impatto sull’economia di un paese”¹.

Anche Bird e Brush (2002) nei loro lavori forniscono una loro visione sul tema, parlando di “pionieri” così come Shumpeter (1934), il quale definisce l'entrepreneur come “capitano dell’industria”. Per Knight è invece un “capitalista, una classe sociale speciale e un uomo d'affari attivo che dirige l'attività economica”². Tutti i vari studiosi che si sono confrontati con il tema in analisi, concordano nell'accostare la figura dell'entrepreneur con l'aggettivo “risk taker”, ossia colui che ha una bassa avversione al rischio, tanto da iniziare da zero una nuova attività, inconsapevole della sua futura evoluzione. Sia in ambito economico che psicologico, l'entrepreneur è descritto in termini maschili. Solo negli ultimi decenni, è nato un interesse da parte della letteratura verso la crescente partecipazione delle donne nell'iniziativa imprenditoriale, analizzandone cause e conseguenze.

E' da considerare, però, che nonostante la crescente diminuzione del gender gap nel mercato del lavoro, la percentuale di donne attive nell'iniziativa imprenditoriale rimane relativamente bassa rispetto alla controparte maschile.

Infatti, nei paesi europei, la percentuale di uomini che intraprende una nuova attività di business è, in media, il doppio rispetto a quella delle donne, ma non solo; anche tra le attività maschili e femminili sussistono delle differenze in termini di grandezza, obiettivi, profitti e aspettative di crescita (Giotopoulos et al. 2017), questo aspetto verrà ampiamente analizzato nei paragrafi successivi.

Una rappresentazione quantitativa del gender gap nell'entrepreneurship è data dal GEM (Global Entrepreneurship Management), pubblicato annualmente per monitorare l'attività imprenditoriale in diversi paesi. Lo studio mostra che la percentuale maschile relativa alla variabile TEA³ (Total early-stage Entrepreneurial Activity), è maggiore nella maggior parte dei paesi presi in analisi, rispetto alla percentuale femminile. Ne sono eccezione quattro economie: Togo, Indonesia, Qatar e Polonia.

¹ Nancy M. Carter, Colette Henry, Barra O Cinneide e Kate Johnston, Implications for education, training and policy

² G. Startiene and R. Remeikiene, article in Engineering Economics, Gender Gap in Entrepreneurship (2008)

³ TEA: total early-stage entrepreneurial activity, misura la percentuale della popolazione adulta in età lavorativa che stia attivamente cercando di avviare un'impresa o che gestisce un'attività da meno di tre anni e mezzo

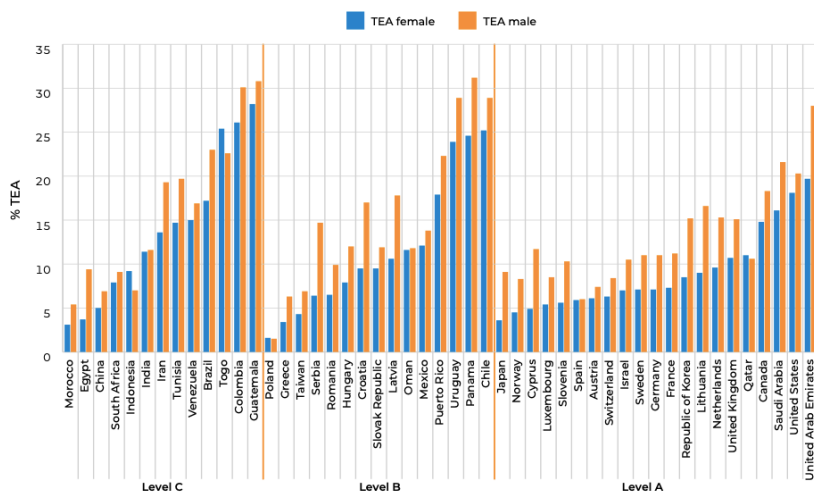


Figura 1: Livelli di Total early-stage Entrepreneurial Activity (TEA), per uomini e donne, espressi in percentuale
Fonte: GEM Adult Population Survey 2022

Il coefficiente di correlazione⁴ tra il livello di uomini e di donne che si trovano allo stadio iniziale di un'attività imprenditoriale è pari a 0,939; rappresentativo di una correlazione lineare positiva.

Un'altra variabile presa in esame dal GEM è la percentuale, con distinzione fra sessi, dei business già consolidati, EBO⁵ (Established Business Ownership). Anche in questo caso le percentuali maschili sono superiori; dimostrando non solo che le donne si siano approcciate solo recentemente all'iniziativa imprenditoriale, ma anche la possibilità per cui i business a gestione femminile abbiano un tasso di crescita e di sopravvivenza inferiore rispetto alla controparte maschile.

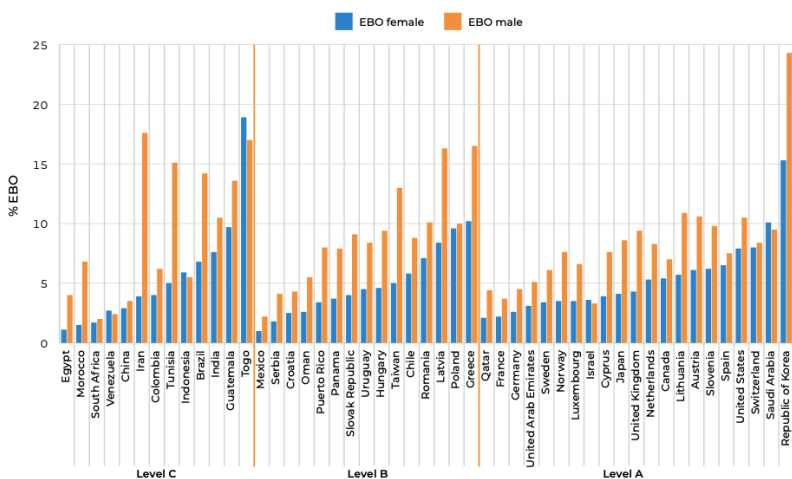


Figura 2: Livelli di Established Business Ownership (EBO), per uomini e donne, espressi in percentuale
Fonte: GEM Adult Population Survey 2022

⁴ Il coefficiente di correlazione può assumere valori compresi tra -1 e 1, per valori positivi la correlazione tra le due variabili sarà positiva, ovvero al crescere dell'una cresce anche l'altra. I valori negativi, invece, sono rappresentativi di una correlazione negativa.

⁵ EBO: Established Business Ownership, misura la percentuale di popolazione in età lavorativa che possiede un business consolidato, ovvero che ha esercitato l'attività per più di 48 mesi

Come si può dedurre dal grafico, ci sono solo 5 paesi in cui la percentuale di imprese femminili già consolidate è superiore rispetto a quella maschile, ossia: Venezuela, Indonesia, Togo, Israele e Arabia Saudita.

In questo caso il coefficiente di correlazione tra le percentuali di EBO di uomini e donne è pari a 0,765; il quale è positivo, ma indica una relazione lineare meno forte rispetto al caso precedente.

E' possibile confrontare il gender gap relativo per i nuovi business (TEA femminile% / TEA maschile %) e il gender gap relativo per le attività già consolidate (EBO femminile % / EBO maschile %).

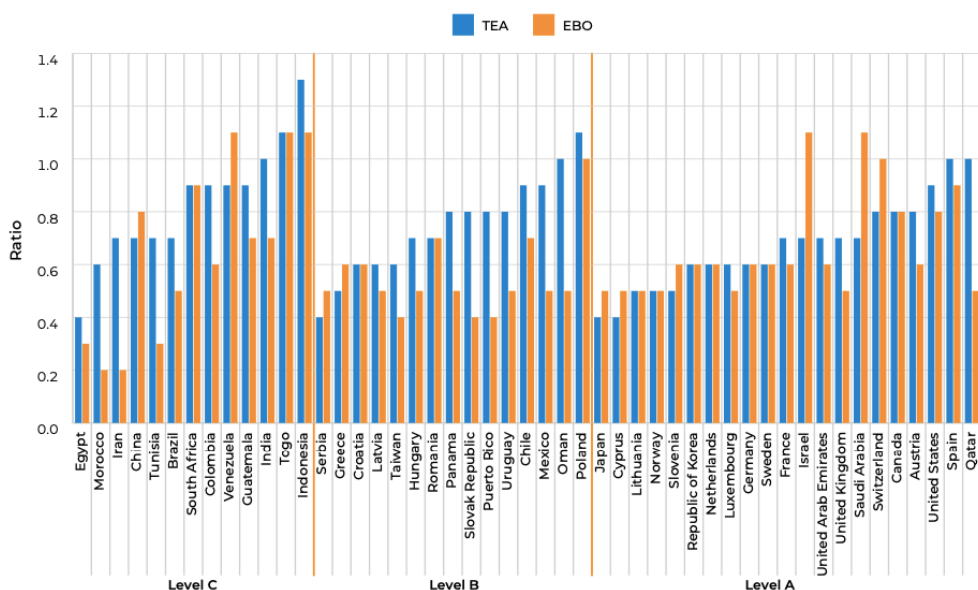


Figura 3: Livelli di gender gap relative per i nuovi business (TEA femminile%/TEA maschile%) e per i business già consolidati (EBO femminile %/ EBO maschile %)

Fonte: GEM Adult Population Survey 2022

In questo caso si può notare che, nella maggior parte dei paesi presi in analisi, il gender gap relativo per i nuovi business è maggiore rispetto a quello dei business già consolidati; ancora una volta a dimostrazione del fatto che la partecipazione femminile all'iniziativa imprenditoriale sia un fenomeno recente.

Un altro aspetto da tenere in considerazione è l'impatto che la pandemia COVID-19 ha avuto sul divario di genere nell'iniziativa economica. La crisi pandemica è stata definita, da molti studiosi "Shecession", in riferimento al fatto che ha avuto degli impatti negativi statisticamente maggiori sul genere femminile. Infatti, al contrario della crisi del 2008, definita come Hecession o Mancession, per la recessione in ambito edilizio e manifatturiero, la crisi Covid ha riguardato principalmente settori dove la partecipazione femminile è sostanziale, quali assistenza, commercio e turismo⁶.

Sulla base dei dati risultanti dell'indagine EIGE, negli stati membri, il settore che ha subito il maggiore impatto a causa della pandemia, è stato quello dei servizi di alloggi e ristorazione, settore che vede un'alta percentuale (18%) di lavoratori giovani (tra i 15 e i 24 anni), e lavoratori nati

⁶ Alessandra Magliaro, "Shecession", il rischio recessione delle donne per la pandemia (2020)

all'estero (12%), ma anche un'alta partecipazione femminile. Difatti la riduzione di posti di lavoro ha influito più sulle donne, con il 21% di occupazioni femminili in questo settore, contro il 18% per gli uomini.

Anche il settore dei servizi domestici e dell'assistenza alle famiglie è stato colpito fortemente dalla crisi pandemica, in quanto le attività in questione non effettuabili da remoto. Trattandosi di un settore con prevalente partecipazione femminile (89%), è stato anch'esso causa di un incremento dell'indice di disparità di genere⁷.

Sulla base di quanto affermato, sembrerebbe scontato che la pandemia abbia influenzato negativamente le donne, più che gli uomini anche nell'iniziativa imprenditoriale. Andando ad osservare i dati, però, non c'è alcuna rilevanza statistica a sostegno di questa tesi.

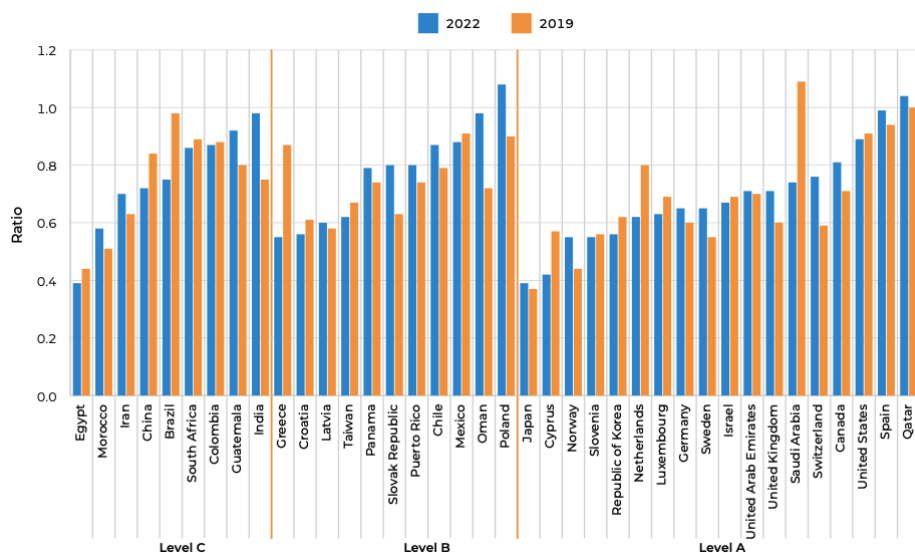


Figura 4: Gender gap relativo nell'Entrepreneurship (TEA femminile/TEA maschile), 2019 e 2022
Fonte: GEM Adult Population Survey 2022

Come si può notare, in 17 dei 38 paesi presi in analisi, il rapporto percentuale tra TEA femminile e TEA maschile è diminuito dal 2019 al 2022, mentre nei restanti 21, questo rapporto è addirittura aumentato.

Se pur ci siano molteplici fattori che incrementano il divario, non vanno tralasciati gli elementi che contribuiscono alla partecipazione femminile. Sicuramente a favore delle donne in questo caso troviamo lo sviluppo del settore dei servizi, che ha permesso loro di inserirsi con maggiore facilità nelle attività economiche (Oppenheimer, 1970; Ward e Pampel, 1985). Anche l'aumento del livello di istruzione medio della popolazione ha consentito alle donne di integrarsi maggiormente nell'economia del proprio paese, influenzando così anche l'ambito imprenditoriale.

⁷ European Institute for Gender Equality, Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic (2021)

1.1.1 La situazione nei paesi sviluppati e in via di sviluppo

Molteplici analisi nella letteratura ritengono che il divario di genere nell'entrepreneurship risulti essere più pronunciato nei paesi in via di sviluppo, dove ancora prevale in gran misura la concezione della donna come casalinga ed incaricata allo svolgimento dei lavori domestici e della cura dei figli. Giungendo all'inevitabile conseguenza per cui le donne in giovane età sono più propense a lasciare gli studi e a concentrarsi sulla propria famiglia, facendo sì che in questi paesi la maggior parte delle giovani donne diventino NEET (Not Engaged in Education, Employment or Eraining)⁸.

Ci sono, però, altrettante molteplici evidenze a favore della tesi per cui il tasso di partecipazione femminile nell'iniziativa imprenditoriale sia maggiore nei paesi in via di sviluppo, piuttosto che nei paesi sviluppati. La tesi è giustificata dal maggior numero di barriere che si ritrovano ad affrontare le donne in questi paesi per accedere al mercato del lavoro e dalla conseguente necessità di scegliere il lavoro autonomo per contrastare l'alto livello di disoccupazione. Infatti, in questi paesi, vi sono numerose barriere di genere che ostacolano la parità di istruzione, limitando così anche la partecipazione al mondo del lavoro. Il ricorso all'imprenditorialità risulta essere l'unica alternativa in grado di garantire il sostegno della famiglia. Ad esempio, recenti studi effettuati in paesi dell'America Latina e dei Caraibi, hanno dimostrato che il tasso di partecipazione femminile all'attività imprenditoriale sia maggiore nelle regioni più povere. Contrariamente alle aspettative, le donne nei paesi a basso reddito tendono ad avere maggiore sicurezza nelle loro competenze e conoscenze e hanno meno timore di fallire, rispetto alle donne nei paesi ad alto e medio reddito⁹.

Questa tesi si fonda sulla centralità dell'imprenditorialità come motore della crescita economica (Gries e Naudé 2010), fattore particolarmente rilevante nei paesi in via di sviluppo, specialmente nelle fasi iniziali della crescita (Estrin et al.2019).

L'aumento della partecipazione femminile nell'iniziativa imprenditoriale non determina solo profittevoli risultati economici, ma è anche mezzo di diffusione dell'emancipazione femminile, nella lotta contro le società patriarcali. L'imprenditoria delle donne può creare posti di lavoro e migliorare le condizioni socio-economiche che le stesse donne sono costrette ad affrontare.

La letteratura definisce con il termine "empowerment delle donne" i risultati non economici dell'imprenditorialità femminile.

Datta e Gailey (2012) supportano questa tesi considerando l'imprenditoria come uno strumento di potere per le donne indiane in tre aree: sicurezza economica, sviluppo del comportamento imprenditoriale e maggiori contributi alla famiglia.

⁸ OECD, Gender equality in education, employment and entrepreneurship: final report to the MCM 2012

⁹ Wim Naudé e Maria Minniti in United Nations University, Examining the entrepreneur gender gap (2011)

Al fine di confrontare i paesi in via di sviluppo e i paesi sviluppati sul tema del gender gap nell'entrepreneurship, è stato svolto uno studio multinazionale, nel quale sono stati confrontati gli indicatori della parità di genere con il tasso di imprenditorialità femminile, giungendo alla conclusione che la correlazione tra i due non sia sempre positiva¹⁰.

A dimostrazione di quanto appena illustrato, possiamo prendere in considerazione la situazione dei paesi nordici: Finlandia, Norvegia, Svezia, Danimarca e Islanda. Questi paesi occupano le prime posizioni prendendo in considerazione il Global Gender Gap Index¹¹, report pubblicato annualmente dal World Economic Forum (WEF)¹², fornendo una visione d'insieme sulle condizioni femminili in ambito sociale e lavorativo nei vari paesi. I paesi scandinavi hanno superato di gran lunga tutti gli altri paesi europei in termini di parità di genere, ma, nonostante questo, uno studio che ha preso in analisi l'attività imprenditoriale in queste economie ha osservato dei risultati inaspettati.

Figure 3-3: Percentage of entrepreneurs in total active labor force (entrepreneurship rate), by gender in 2012. Source: European Commission (2014)

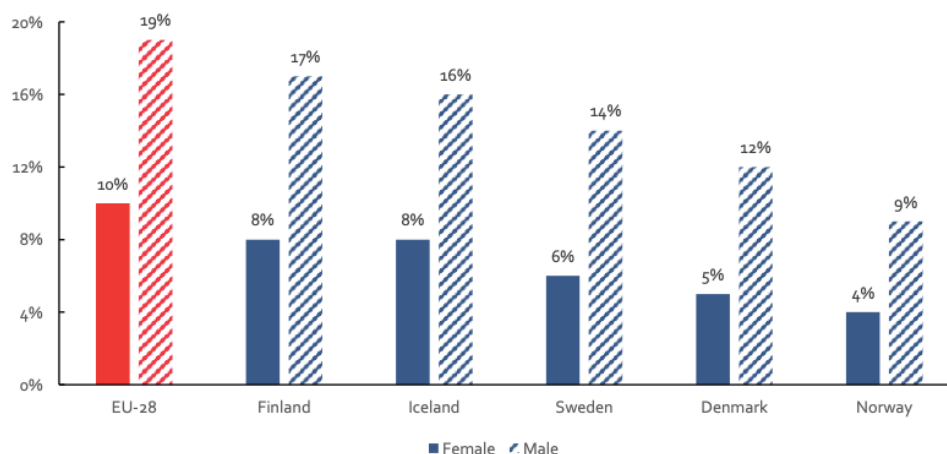


Figura 5: Percentuale di Entrepreneurs sulla forza lavoro, per uomini e donne (2014)
Fonte: European Commission (2014)

Il grafico mostra come la percentuale di donne imprenditrici nei paesi nordici sia inferiore rispetto alla media dei paesi europei, la quale è del 10%. Mentre la Finlandia (con la percentuale maggiore tra i paesi nordici), presenta solo l'8%¹³.

Questo fenomeno è stato denominato "il paradosso dell'uguaglianza"; mostrando come le differenze di scelte professionali tra uomini e donne siano più accentuate nei paesi con un livello di uguaglianza e standard di vita maggiori. Agneta Herlitz, professoressa di psicologia al Karolinska Institutet,

¹⁰ Tolu Olarewaju e Julia Fernando, Gender Inequality and Female Entrepreneurship in Developing Countries (2020)

¹¹ Il Global Gender Gap index è un indice compreso tra 0 e 1, che rappresenta l'evoluzione della parità di genere in merito a partecipazione economica e politica, salute e educazione.

¹² World Economic Forum o Forum Economico Mondiale è un'organizzazione internazionale indipendente senza scopo di lucro, fondata nel 1971 e con sede legale a Ginevra. Organizza annualmente incontri tra i massimi esponenti di economia e politica internazionale, per affrontare le tematiche rilevanti a livello mondiale.

¹³ Leo Grünfeld, Sigrid M. Hernes & Erika Karttinen, Menon Economics, Female Entrepreneurship in the Nordics (2020)

afferma: "Se guardiamo alla parità di genere e la colleghiamo all'economia, vediamo che uomini e donne stanno diventando più diversi in paesi dove è maggiore l'uguaglianza o paesi con buone condizioni di vita". A tal proposito, rimane dunque da dimostrare se queste differenze di genere sono realmente dovute a fattori sociali o se intervengono anche fattori di altre entità, come quelli biologici. "Gli uomini sono più interessati alle cose che alle persone, mentre le donne sono più interessate a posti di lavoro rivolti alle persone", dice la professoressa Agneta Herlitz¹⁴.

1.1.2 La situazione in Italia

Negli anni precedenti la pandemia le nuove imprese femminili stavano crescendo con un ritmo costante (+4,2% dal 2014 al 2019), per poi vedere un crollo delle iscrizioni nel corso del 2020. La percentuale di donne imprenditrici è tornata a risalire nel 2021, infatti sono circa 84.000 le imprese femminili nate durante questo anno, contro le 75.632 del 2020. Nonostante il tasso di crescita positivo, l'iniziativa imprenditoriale femminile rimane evidentemente indietro rispetto a quella maschile. Il Sud Italia è l'area che presenta il numero maggiore di nuove imprese femminili nel 2021.

	ISCRIZIONI IMPRESE FEMMINILI			% ISCRIZIONI IMPRESE FEMMINILI SUL TOTALE			NUMERO INDICE 2019=100
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
Piemonte	7.026	5.339	6.138	27,1	25,5	24,6	90,9
Valle d'Aosta	207	152	146	29,1	25,1	23,9	82,2
Lombardia	13.893	11.117	12.939	23,8	23,1	22,6	95,0
Trentino-Alto Adige	1.659	1.298	1.405	25,1	23,8	23,2	92,1
Veneto	7.058	5.565	6.266	26,7	25,5	25,0	93,8
Friuli-Venezia Giulia	1.498	1.093	1.283	28,7	25,1	25,0	87,2
Liguria	2.572	1.833	2.098	27,5	24,9	25,2	91,7
Emilia-Romagna	6.745	5.335	5.984	26,5	25,8	24,8	93,4
Toscana	6.822	5.390	6.186	28,3	27,3	28,0	98,8
Umbria	1.373	1.143	1.186	28,2	27,8	27,5	97,6
Marche	2.530	1.823	2.227	28,5	27,0	26,9	94,2
Lazio	10.977	8.311	9.300	27,5	25,7	24,7	90,0
Abruzzo	2.445	1.926	1.920	29,7	27,8	26,6	89,6
Molise	535	453	454	28,8	29,3	28,2	97,9
Campania	10.233	8.230	8.954	28,5	26,5	26,0	91,2
Puglia	6.369	5.168	5.915	27,0	26,6	26,9	99,6
Basilicata	871	716	770	29,8	27,7	27,8	93,2
Calabria	2.939	2.300	2.398	29,7	27,5	26,3	88,3
Sicilia	7.427	6.287	6.240	28,9	28,2	27,2	94,1
Sardegna	2.570	2.153	2.372	27,7	27,3	26,9	96,9
Nord-Ovest	23.698	18.441	21.321	25,1	24,0	23,4	93,2
Nord-Est	16.960	13.291	14.938	26,6	25,4	24,7	92,9
Centro	21.702	16.667	18.899	27,9	26,5	26,1	93,6
Centro-Nord	62.360	48.399	55.158	26,4	25,2	24,6	93,2
Sud e Isole	33.389	27.233	29.023	28,5	27,2	26,7	93,6
ITALIA	95.749	75.632	84.181	27,1	25,9	25,3	93,3

Figura 6: iscrizioni delle imprese femminili nelle varie regioni, anche in termini percentuali, anni 2019, 2021, 2022

Fonte: V Rapporto Nazionale Imprenditoria Femminile, Unioncamere - Si.Camera - Centro Studi Guglielmo Tagliacarne

La crisi COVID-2019, ha determinato anche un aumento delle iscrizioni di nuove imprese femminili sotto forma di società di capitali, dal 24,1% del 2019 al 24,9% del 2021, in quasi tutte le regioni italiane.

¹⁴ Svt Nyheter, Forskning: Män och kvinnor mer olika i jämställda länder (2021)

Anche nel panorama economico italiano, si è iniziato a parlare di iniziativa imprenditoriale femminile solo in tempi recenti. La maggioranza delle iscrizioni di imprese guidate da donne risale infatti al periodo che va dagli anni 2000 ad oggi. I settori più ambiti sono quello della moda in ambito manifatturiero (11,7% dal 2020), poi il settore terziario, le attività professionali, scientifiche e tecniche, i servizi finanziari e assicurativi, il settore dell'informatica e delle telecomunicazioni e l'istruzione. I dati dimostrano un aumento di partecipazione femminile nei settori tecnologici, per lungo considerati prettamente "maschili".

Considerando la "probabilità di sopravvivenza" delle imprese femminili, nei primi 5 anni la percentuale di sopravvivenza è del 68,1%, contro il 74,3% delle altre imprese.

Al termine della fase di start-up, il tasso di sopravvivenza si abbassa al 64,5%, a causa dell'aumento di cessazioni non d'ufficio, mentre per le imprese maschili abbiamo una percentuale del 70,9%¹⁵.

Lo Stato italiano sostiene l'iniziativa imprenditoriale femminile attraverso il "Fondo impresa femminile", un'agevolazione prevista dal ministero dell'Economia a sostegno della nascita e dello sviluppo di start-up guidate da donne. E' previsto uno stanziamento di 200 milioni di euro, di cui 160 milioni stanziati tramite il PNRR¹⁶ e i rimanenti dalla Legge di Bilancio 2021.

1.2 Woman-owned business e Man-owned business: impatti sulle performance

La letteratura nel corso degli anni si è soffermata sull'analisi delle differenze e delle affinità tra le imprese nate dall'iniziativa femminile, e quelle maschili; osservando come, al di là dei costrutti ideologici e sociali, ci siano delle caratteristiche innate nei due generi, che differenziano la gestione di una nuova attività imprenditoriale. Insorgono infatti molteplici differenze, tra cui il background dell'istruzione e dell'esperienza, le motivazioni che comportano la decisione di intraprendere un'attività imprenditoriale, gli obiettivi economici e sociali, anche in termini di profitto, le prospettive di crescita e gli approcci gestionali.

- Avversione al rischio e conseguenti aspettative di crescita

Le donne imprenditrici hanno generalmente un'avversione al rischio superiore rispetto agli uomini, conseguentemente, le imprese femminili tenderanno ad avere in media dimensioni minori e meno aspettative di crescita nel lungo periodo (Cliff 1998). Oltre al fattore rischio, vi è una differenza anche in termini di gestione dello stress derivante dall'aumento di scala, le donne preferiscono gestire situazioni meno stressanti, rinunciando in parte al desiderio di una rapida crescita dimensionale; prediligendo una crescita più lenta e controllata che dia loro l'opportunità di avere un equilibrio tra

¹⁵ V Rapporto Nazionale Imprenditoria Femminile, Unioncamere - Si.Camera - Centro Studi Guglielmo Tagliacarne

¹⁶ PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con cui il governo gestisce i fondi provenienti dall'Unione Europea per la ripresa economica in seguito alla crisi COVID-19

vita privata e lavorativa. Si parla del tema attualmente molto discusso del work-life balance, maggiormente sentito dal genere femminile.

- **Orario lavorativo**

Il lavoro autonomo, conferisce maggiore flessibilità nella scelta degli orari lavorativi, e le donne sono solite impiegare nel lavoro un numero di ore inferiore rispetto alla controparte maschile, sempre con il fine ultimo del work-life balance. Nel 2015, a livello comunitario, le donne hanno lavorato in media 43.9 ore settimanali, rispetto alle 47,1 degli uomini e questo divario risulta essere addirittura più pronunciato nel caso di lavoratori e lavoratrici autonomi con dipendenti¹⁷.

A tal riguardo, alcuni studiosi della letteratura ritengono che sia questa la causa per cui spesso le imprese femminili sono meno profittevoli¹⁸.

- **Salario**

Nel 2011, le lavoratrici autonome hanno guadagnato circa due terzi del reddito che i lavoratori autonomi hanno guadagnato a livello comunitario.

Il divario può essere spiegato da diversi fattori, tra cui le differenze dei settori in cui donne e uomini sono più rappresentati, le differenze nel numero di ore lavorate e la propensione alla continua innovazione, spesso meno pronunciata nelle attività femminili.

¹⁷ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

¹⁸ Robert W. Fairlie, Alicia M. Robb, Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey, 2008

- Settori interessati

Un altro fattore differenziale riguarda i settori in cui uomini e donne tendono ad operare.

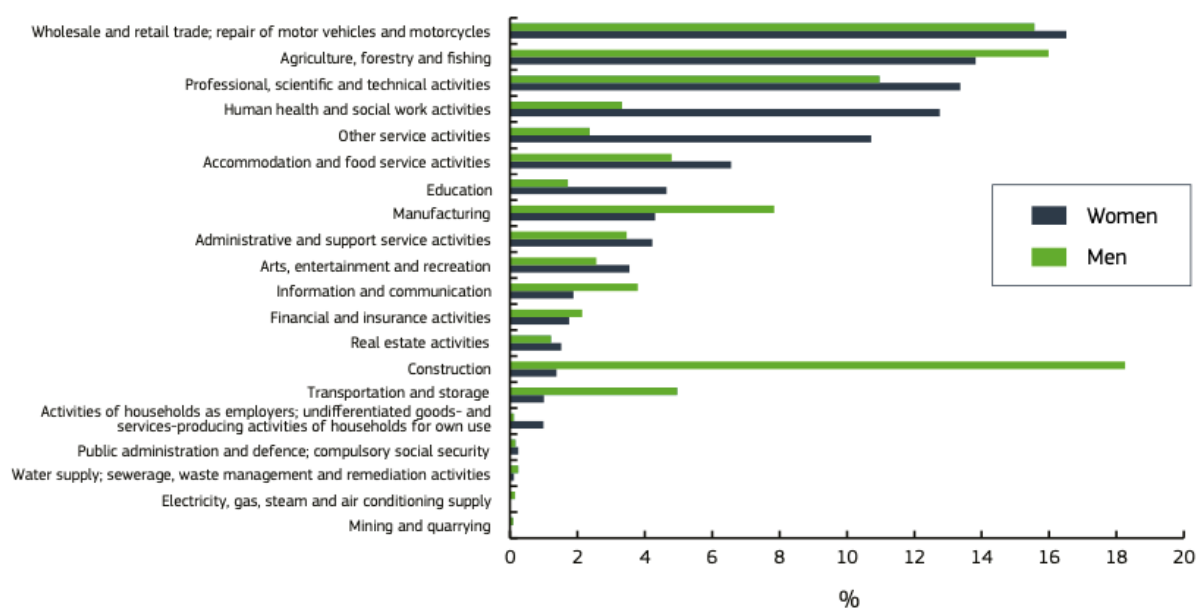


Figura 7: distribuzione di lavoratori autonomi in base al settore (2015)

Fonte: Eurostat (2016), Labour Force Survey

Dal grafico è possibile notare come le donne siano più attive nei settori di salute e lavoro sociale, servizi, settore tessile, educazione, trattamenti beauty e attività finalizzate al benessere fisico¹⁹.

Al contrario sono sottorappresentate nel settore delle costruzioni e della manifattura; generalmente caratterizzati da performance più redditizie rispetto ai settori con un maggior tasso di partecipazione femminile²⁰.

- Età

Sempre in relazione all'obiettivo di trovare un equilibrio tra vita privata e lavorativa, è stato dimostrato statisticamente che gli uomini imprenditori abbiano mediamente un'età inferiore rispetto alle donne imprenditrici; in quanto nella fascia d'età che va dai 25 ai 35 anni le donne preferiscono dedicarsi maggiormente ai figli e alla famiglia, piuttosto che alla realizzazione professionale, al contrario degli uomini che fin da giovani si dedicano pienamente all'esperienza lavorativa.

¹⁹ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

²⁰ Robert W. Fairlie, Alicia M. Robb, Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey, 2008

- Dimensioni dell'impresa

Le donne imprenditrici sono meno propense alla gestione di grandi imprese, con un elevato numero di impiegati. Nel 2015, all'interno del panorama dell'Unione Europea, si registra una percentuale media del 23% di lavoratrici autonome con dipendenti, rispetto al 31% della controparte maschile.

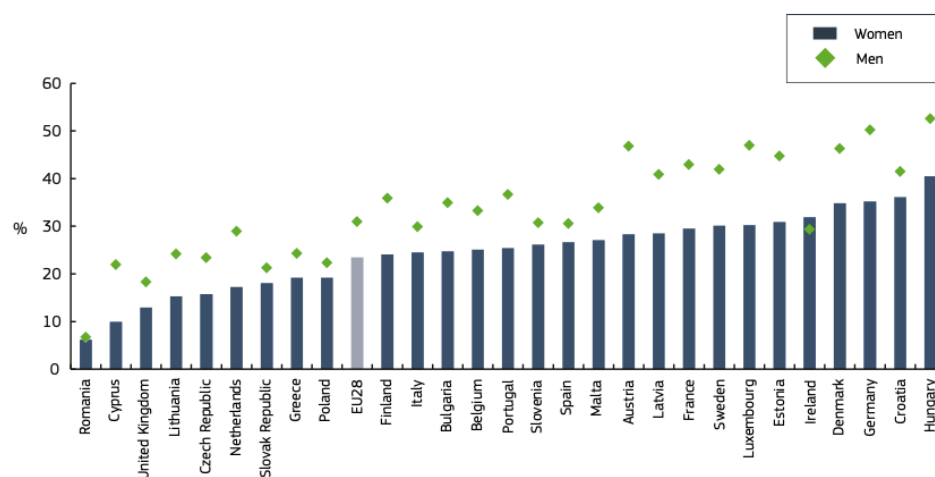


Figura 8: Percentuali di lavoratori autonomi con dipendenti, diviso per uomini e donne (2015)

Fonte: Eurostat (2016), Labour Force Survey; b. Special tabulations of data from the Global Entrepreneurship Monitor

Inoltre, è minore anche la propensione delle donne ad avviare un business in team; a tal proposito, il medesimo studio, che ha preso come campione le nuove imprese registrate nel 2015 a livello comunitario, ha dimostrato come solo il 14% delle donne abbiano intrapreso un'iniziativa imprenditoriale in un team composto da 3 o più persone, al contrario degli uomini che registrano una percentuale media del 21%²¹.

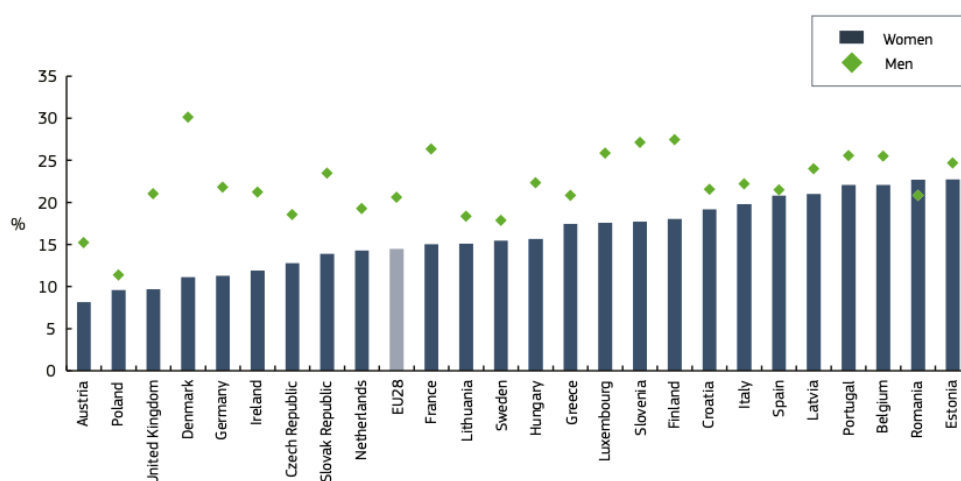


Figura 9: Percentuale di nuove attività imprenditoriali intraprese con un team di 3 o più persone, diviso per uomini e donne (2015)

Fonte: Eurostat (2016), Labour Force Survey; b. Special tabulations of data from the Global Entrepreneurship Monitor

²¹ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

Il maggiore orientamento verso imprese di minori dimensioni, da parte delle donne, può essere associato alla volontà femminile di minimizzare il rischio e le responsabilità legate alla gestione dell'attività imprenditoriale (Morris, Miyasaki, & Coombes, 2006).

- **Istruzione, stesso grado ma diversi ambiti**

Per quanto concerne il livello di istruzione, svariati studi sostengono l'assenza di un divario pronunciato, piuttosto la differenza si sostanzia nelle scelte dell'ambito formativo. Come vedremo in maniera più dettagliata nei capitoli successivi, le donne sono sottorappresentate negli studi STEM (science, technology, engineering, mathematics), mentre hanno prevalentemente un background di natura economica, commerciale e sociale.

- **Motivazioni**

Un ulteriore elemento differenziante tra i due sessi, risulta essere senz'altro basato sulle motivazioni che portano uomini e donne alla volontà di intraprendere una nuova iniziativa imprenditoriale. L'obiettivo primario delle donne spesso si distanzia dalla volontà di ottenere un successo economico e finanziario (Kuratko, Hornsby, 1997; McClelland, Swail, Bell, Ibbotson, 2005), piuttosto invece percepiscono la creazione di un nuovo business come un'opportunità di incrementare la soddisfazione personale, l'autorealizzazione e l'indipendenza economica (Kyro, 2001; Buttner and Moore, 1997; Chaganti, 1986; Scott, 1986). Al contrario gli uomini sono più concentrati sulla crescita del profitto e sull'andamento degli affari, al fine di incrementare il loro patrimonio e status sociale.

Inoltre, ad essere differente è anche la visione stessa dell'impresa, gli uomini tendono a vederla come un'entità economica separata, al contrario delle donne, le quali sono più inclini a vedere l'impresa come una rete integrata e collaborativa che include anche la famiglia e la comunità. Candida G. Bush, con il suo studio, suggerisce che l'inizio o l'acquisizione di un nuovo business è considerata da parte delle donne parte integrante della propria vita, privata e professionale.

Tale concetto di integrazione, associato alla gestione imprenditoriale, fa sì che le donne non vedano l'ambiente esterno come separato da quello aziendale, piuttosto lo considerano parte integrante di essa, percependo un collegamento necessario tra lavoro, famiglia e società (Aldrich, 1989).

A conclusione della suddetta analisi, la teoria femminista sociale si distanzia dalla tesi per cui le donne siano meno adatte degli uomini agli affari, ritenendo piuttosto, che le diverse modalità di gestione del business femminili potrebbero risultare a volte meno efficaci nell'ottenimento di performance redditizie nel lungo periodo²².

²² G. Startiene and R. Remeikiene, article in Engineering Economics, Gender Gap in Entrepreneurship (2008)

Nonostante le divergenze citate, non si riscontrano differenze rilevanti in merito ai tassi di sopravvivenza, che risultano essere mediamente simili in molteplici paesi, tra cui Italia, Finlandia, Repubblica Slovacca e Austria. Un leggero divario in questi termini è stato invece registrato in Polonia, Francia e Spagna; probabilmente derivante dall'alta percentuale di donne in settori che risultano essere maggiormente suscettibili alle variazioni di natura economica²³.

1.3 Stadi dell'Entrepreneurship: quando inizia il gender gap

La discriminazione di genere a livello imprenditoriale può essere frutto di svariati fattori, in parte derivanti da forme di discriminazione sociale ed economica, ma anche in forma di auto-esclusione esercitata dalle stesse donne, le quali, spesso, inconsapevolmente o per paura di non ottenere risposte positive, si accontentano di posizioni lavorative e retribuzioni inferiori rispetto a quelle garantite agli uomini.

Un recente studio, attraverso un approccio empirico, si è proposto di analizzare quanto il divario di genere sia la risultante di barriere sociali, e quanto, invece, dipenda da fattori psicologici, che portano le donne a non prendere neanche in considerazione la possibilità di intraprendere un'attività imprenditoriale.

Lo studio in questione prende in analisi le 3 fasi caratterizzanti l'attività imprenditoriale:

- Identificazione di un'opportunità di business
- Sviluppo dell'opportunità di business
- Esecuzione mediante l'allocazione di risorse

Durante la prima fase, vengono presi in considerazione fattori quali: consapevolezza imprenditoriale, la proattività, la creatività e la motivazione; elementi necessari per identificare sul mercato un'opportunità che, se sfruttata correttamente, può avere risultati profittevoli.

La seconda fase analizza la creatività e la visione di uomini e donne, per sviluppare l'opportunità di business. Per quanto concerne l'esecuzione, le variabili di influenza saranno relative all'ambiente sociale esterno che, attraverso una discriminazione di genere, impedisce alle donne di ottenere le risorse necessarie per mettere in pratica il modello di business precedentemente elaborato.

Se il divario di genere fosse la risultante di sola discriminazione sociale, i risultati dell'analisi dovrebbero avvalorare la tesi per cui la differenza nell'iniziativa imprenditoriale si sostanzia solo nella terza fase. Al contrario, dall'analisi emerge come tutte le fasi siano caratterizzate da un pari livello di gender gap, suggerendo che le donne hanno una bassa propensione all'imprenditorialità anche prima della fase esecutiva.

²³ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

Secondo lo studio, quindi, il divario di genere non dipende solo dall'ambiente sociale esterno, ma da fattori più profondi caratterizzanti la personalità imprenditoriale femminile. Per quanto quindi le donne sarebbero in grado, al pari degli uomini, di avviare un business e di ottenere performance profittevoli, preferiscono spesso non approcciarsi neanche al tema²⁴.

²⁴ Yaron Zelekha, What stands behind the gender gap in entrepreneurship? Untangling the intergenerational parental role, 2021

CAPITOLO II: I FATTORI CHE INFLUENZANO IL DIVARIO DI GENERE NELL'ENTREPRENEURSHIP

Il ruolo sociale dell'iniziativa imprenditoriale femminile è diventato oggetto di studio in tempi recenti, con la rapida crescita della percentuale di donne Entrepreneurship, derivante dalla globalizzazione, dagli sviluppi culturali e sociali, interventi governativi di supporto e dai nuovi standard di istruzione sviluppatasi esponenzialmente nei vari paesi. Nonostante la premessa iniziale, tuttora persiste un divario di genere, che limita le donne nella partecipazione economica e sociale di uno Stato. Vi sono molteplici fattori che impediscono la parità di genere in questo ambito, in particolar modo nei paesi in via di sviluppo, tra cui l'accesso al credito, la mancanza di istruzione finanziaria e di esperienza, il ruolo della donna all'interno del contesto familiare, le competenze acquisite e la percezione delle stesse donne delle proprie capacità di iniziativa economica.

In questo capitolo verranno analizzati i principali fattori determinanti del divario di genere nell'iniziativa imprenditoriale, partendo dalla divisione tra fattori psicologici e fattori politici e sociali.

2.1 Fattori psicologici

2.1.1 Self-perception e self-confidence

La "self-confidence" è definita come "l'autovalutazione di un individuo in merito alla capacità di avere successo in un determinato compito" (Carducci, 2009), ovvero un'oggettiva considerazione delle proprie skills e conoscenze specifiche in grado di gestire una varietà di situazioni (Shrauger & Schohn, 1995).

Numerose ricerche dimostrano che la figura del leader e i suoi tratti tipici, in letteratura, sono spesso associati al sesso maschile (Eagly & Carli, 2003). A conferma di suddetta tesi è stata svolta un'analisi composta da 69 studi a cura di Koenig, Eagly, Mitchell e Ristikari (2011).

Tale stereotipo di genere è probabilmente frutto delle qualità che vengono associate alla donna, quali premura e altruismo, elementi considerati spesso irrilevanti, se non antitetici al successo imprenditoriale. Inoltre, spesso alle donne viene richiesto di attenuare il comportamento interpersonale, generando un timore di ricevere commenti negativi o rifiuti sulla base della loro personalità. Di conseguenza, al fine di ottenere un pari trattamento e contrastare gli stereotipi, le donne devono superare le prestazioni maschili (Bear et al., 2017; Burkinshaw & White, 2017; Lyness & Heilman, 2006), mostrandosi così meritevoli di fiducia e rispetto nell'attività gestionale di un business.

Da questa costante tensione deriva una minore autostima femminile, rispetto alla controparte maschile; anzi, possiamo affermare che, se le donne tendono a sottovalutarsi, spesso gli uomini tendono a sopravvalutare le proprie competenze e ad essere troppo sicuri di sé (Barber & Odean, 2001; Reuben, Rey-Biel, Sapienza, & Zingales, 2012). Un'analisi svolta da Manfredi (2014), mostra come le donne siano più propense a considerare la mancanza di autostima come fattore inibitore sulla loro crescita professionale; specialmente quando si fa riferimento alla gestione imprenditoriale e attività di leadership (Bear et al., 2017).

Nel 2017 è stata condotta un'analisi descrittiva, ossia concentrata sulla classificazione e interazione tra variabili, per dimostrare quanto le donne sottovalutino le proprie capacità, e quanto spesso la loro auto-valutazione non corrisponda con la valutazione delle loro performance da parte di osservatori esterni. A tal proposito, l'indagine considera quattro gruppi di competenze proprie ad un leader: collaborazione nel cambiamento, traduzione e innovazione della strategia, gestione delle relazioni, orientamento ai risultati; essi sono stati oggetto di analisi da parte degli osservatori esterni e di auto-analisi da parte dei manager uomini e donne presi in considerazione dallo studio. Dai risultati emerge che gli uomini si sono sopravvalutati marginalmente nella seconda competenza e significativamente sulle competenze uno, tre e quattro. Le donne, invece, si sono sottovalutate marginalmente nella seconda competenza e significativamente nelle restanti tre.

Lo studio conferma analisi svolte precedentemente (Taylor & Hood, 2011; Wohlers & London, 1989), le quali hanno dimostrato che le donne sono più propense a sottovalutarsi e ad attribuire il proprio successo a fattori esterni piuttosto che alle proprie abilità. Questo fattore è determinante della sottorappresentazione femminile nell'iniziativa imprenditoriale e della disparità di genere nell'attività dirigenziale²⁵.

Nei paesi sviluppati il divario di genere nell'educazione ha subito una rapida riduzione nel corso degli ultimi anni; nonostante questa evidenza, però, le donne tendono ancora a sottovalutare le proprie competenze, ritenendo la loro preparazione scolastica non adeguata a posizioni lavorative caratterizzate da un alto livello di rischio e responsabilità, come l'attività manageriale. A livello comunitario, prendendo in considerazione l'arco temporale 2010-2014, solo un terzo delle donne ha dichiarato di avere le skills necessarie per iniziare un nuovo business; mentre la percentuale maschile registrata è del 50%. Il presente studio ha preso in analisi i paesi appartenenti all'Unione Europea, mostrando un maggiore gap in Polonia, Repubblica Slovacca e Ungheria²⁶.

²⁵ Herbst, T.H.H. (2020). Gender differences in self-perception accuracy: The confidence gap and women leaders' underrepresentation in academia

²⁶ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

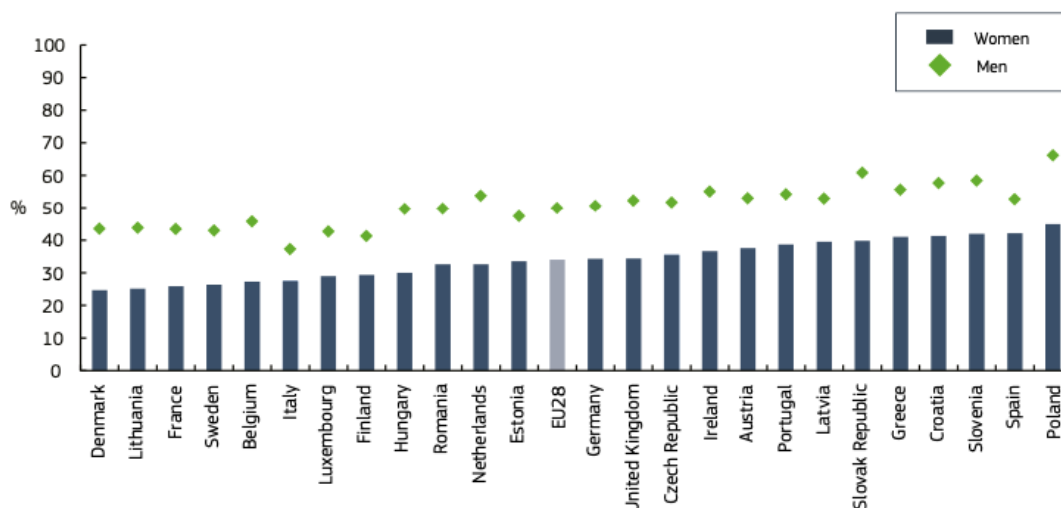


Figura 10: Percentuale di adulti in età compresa tra 18-65 anni, che hanno affermato di "avere le skills, conoscenze ed esperienze necessarie per iniziare un business", 2010-2014

Fonte: Global Entrepreneurship Monitor; OECD Gender Data Portal

2.1.2 Attitudine al rischio

Nell'odierna definizione di imprenditore è intrinsecamente presente il ruolo del rischio; avviare un nuovo business, infatti, necessita un apporto innovativo che potrebbe portare tanto al successo economico quanto a ingenti perdite. Nel corso degli anni molteplici studiosi hanno tentato di definire il "rischio", giungendo a pareri contrastanti. Cavaliere (1921) lo associa alla probabilità di incorrere in una perdita; mentre la maggior parte degli studiosi analizza il tema in maniera più dettagliata, considerando due dimensioni: la probabilità che un evento si verifichi e le possibili conseguenze indesiderabili (Sitkin e Pablo, 1992). D'altra parte, appare piuttosto scontato affermare che il presupposto dell'assunzione di un rischio risieda nella possibilità di poter compensare i possibili esiti negativi con dei benefici derivanti dall'attività esercitata (Bluem, 1971); nel contesto imprenditoriale, tali benefici si traducono in guadagni.

Dunque, un tema rilevante in letteratura risulta essere il legame tra l'attività imprenditoriale e la predisposizione degli stessi imprenditori ad assumere e gestire il rischio (Busenitz, 1999, P. 325).

A tal proposito, c'è anche chi sostiene che il crescente livello di insicurezza dell'occupazione dipendente rappresenta una spinta verso l'attività imprenditoriale autonoma, vista sotto certi aspetti meno rischiosa.

In ogni caso la predisposizione al rischio è strettamente legata al singolo individuo e di conseguenza molto personale, nonostante questo, però, anche in quest'ambito si registra un divario di genere abbastanza pronunciato che è stato oggetto di analisi di svariati studi in letteratura.

Alcuni ritengono che le donne imprenditrici siano meno predisposte al rischio rispetto agli uomini (Sexton, 1989; Ancora e Timms, 2000), al contrario altri affermano di non aver osservato differenze significative (Maestri e Meier, 1988; Hytti, 2005; Slović, 2000; Brindley, 2005).

Possiamo però affermare, sulla base degli studi svolti da Yordanova e Alexandrova-Boshnakova (2011), che la differenza sorge nella propensione al rischio ma non nella percezione dello stesso, questo significa che uomini e donne sono in grado di analizzare in modo simile i fattori di rischio e le possibili conseguenze; ma le donne, diversamente dalla controparte maschile, sono soggette all'influenza di svariati fattori che limitano la loro predisposizione a svolgere attività con possibili conseguenze rischiose.

Tra questi, è sicuramente rilevante il contesto sociale e familiare, come la carenza di qualifiche o di esperienza, le responsabilità familiari e la mancanza di garanzie.

E' necessario tenere in considerazione l'idea che il rischio in senso unicamente finanziario, inteso come perdite e guadagni, non sia l'unico coinvolto nell'attività imprenditoriale. Nel caso delle donne, infatti, il rischio assume anche carattere personale, mescolandosi con la vita privata della donna e portando la stessa a voler intraprendere attività più sicure. Quindi se da un lato il rischio in termini finanziari non conosce differenze di genere, dall'altro, considerando tale rischio in termini personali, l'elemento differenziante per le donne risulta essere la vita familiare e in particolar modo la maternità. Infatti, nella fase precedente all'assunzione di un rischio, l'analisi che viene svolta da uomini e donne si differisce proprio perché le donne non considerano solo i bilanci delle proprie imprese, ma anche il loro ruolo familiare come madri e responsabili della casa.

Di conseguenza, sono stati molteplici i casi di avvio di un business a gestione femminile con elevata assunzione di rischio, nel momento in cui la donna non aveva ancora una famiglia a suo carico, per poi vedere una rapida riduzione delle attività rischiose a seguito della nascita dei figli.

Inoltre, spesso la concezione femminile di "famiglia" non vede solo legami di sangue, ma si estende a legami più ampi, come quelli con i dipendenti; portando la donna a sentirsi responsabile di un maggior numero di individui. Questo rappresenta inconsciamente un plausibile motivo per cui le donne siano riluttanti nell'espandere la propria attività ed assumere nuovi dipendenti, poiché amplierebbe maggiormente la loro sfera di cura²⁷.

2.2 Fattori politici e sociali

2.2.1 Accesso al credito

L'aspetto finanziario è cruciale per immettersi nel mercato con una nuova attività di business ed influenza tanto la crescita, quanto la sopravvivenza dell'impresa. Quando si parla di nuovi business la fonte di finanziamento principale, oltre all'auto-finanziamento, è il credito bancario.

²⁷ Anne Laure Humbert Clare Brindley , (2015), "Challenging the concept of risk in relation to women's entrepreneurship", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 30 Iss 1 pp. 2 - 25

Quando la guida dell'impresa è svolta da una donna le difficoltà di ottenere un prestito sono più elevate rispetto alla controparte maschile. Questo divario è comune a tutti gli Stati Membri dell'UE; infatti, in 7 stati gli uomini hanno avuto più di 1,5 volte la probabilità delle donne di ottenere un prestito per avviare un nuovo business: 2,3 per l'Italia, 1,8 per l'Irlanda, 1,7 per il Regno Unito, 1,6 per la Finlandia, 1,6 per la Francia, 1,6 per la Slovenia e 1,5 per la Germania.

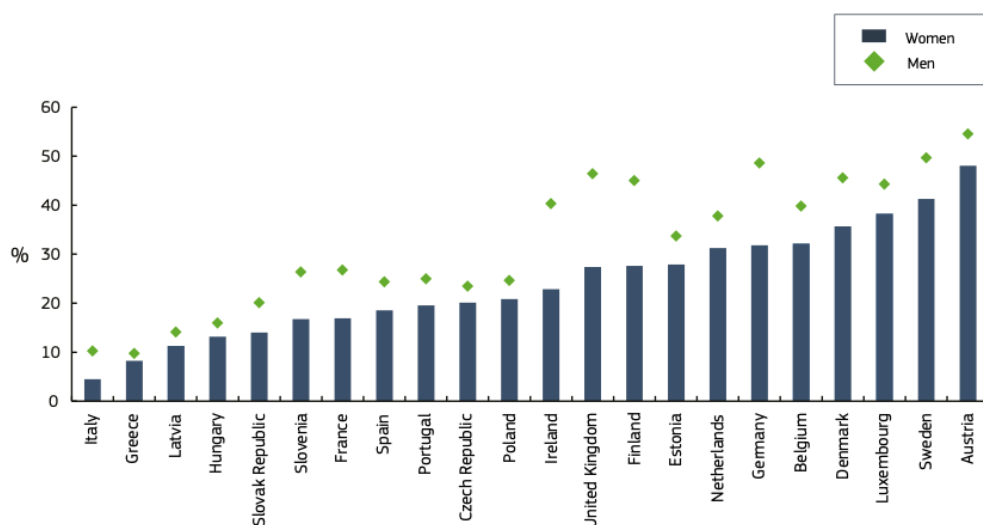


Figura 11: Percentuale di individui, in base al genere, che hanno risposto positivamente alla domanda "avresti accesso ai finanziamenti necessari per iniziare un nuovo business?"

Fonte: OECD Gender Portal, 2013

Conseguentemente, le donne sono meno incoraggiate a richiedere un finanziamento bancario, temendo un rifiuto. Per esempio, Muravyev (2009) ha osservato che nel contesto comunitario quasi il 60% delle imprese femminili non ha ottenuto un prestito o per mancata richiesta o per rifiuto della stessa, contro il 44% di quelle maschili²⁸.

Tale divario potrebbe essere dovuto alla concezione che vede le donne meno esperte e competenti in merito alla gestione finanziaria nel lungo periodo, tanto quanto alla presenza di pregiudizi inconsci. Un recente articolo pubblicato sul Journal of Corporate Finance, si offre di analizzare il divario di genere nell'accesso al credito, considerando come oggetto di studio sia il lato della domanda, quindi gli entrepreneurship, sia quello dell'offerta, ovvero le banche che concedono prestiti. Nel corso degli anni, svariati studiosi del tema hanno sviluppato analisi spesso divergenti tra loro. Ongena e Popov

²⁸ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

(2016) ritengono che una delle cause che comporta la minore richiesta di credito femminile sia dovuta proprio alla convinzione di queste di non ottenere il prestito richiesto.

Dal lato dell'offerta, invece, Beck (2018), in seguito ad un'analisi dei mutuatari e degli ufficiali di prestito corrispondenti, è arrivato alla conclusione che la diversità di genere tra le due parti riduce la possibilità che il mutuatario richieda un secondo prestito.

Alesina (2013) ritiene che per le donne siano previsti dei tassi di interesse maggiori, in seguito alla richiesta di prestito bancario; se pur non sia dimostrato il maggior rischio di inadempienza.

Al contrario, Ongena e Popov (2015) non concordano con la tesi per cui i tassi di interesse siano più alti per i mutuatari di sesso femminile, né tantomeno che vi siano differenze di condizioni, importi o nella probabilità di rifiuto. Anche Moro (2017) concorda con quanto appena detto, basandosi su un'indagine svolta sull'Unione Europea. Asiedu (2012), ha ottenuto il medesimo risultato attraverso un'analisi svolta sulle imprese statunitensi, Treichel (2006), afferma che i tassi di rifiuto sono simili. Sulla base di quanto afferma la letteratura, l'articolo pubblicato sul *Journal of Corporate Finance*, si offre di trovare una correlazione tra la discriminazione di genere e l'accesso al credito, se pur risulti complesso in quanto spesso le variabili coinvolte sono molteplici. L'articolo utilizza i dati dei registri bancari spagnoli (CIBRE, registro spagnolo dei crediti) dal 2004 al 2014 e mette a confronto tali dati con il database delle imprese create ogni anno (SABI) per vedere se gli imprenditori abbiano richiesto un prestito per la loro attività. Dal momento che si sta parlando di nuove imprese, le banche non possono basarsi sulla solvenza passata delle imprese, sulla redditività degli anni precedenti o il loro profilo di rischio; ma prevalgono altri fattori, che a volte comprendono il genere.

Diversi studi hanno già accertato la minor tendenza delle entrepreneurship donne a richiedere un prestito e il fenomeno prosegue fino ai 2 anni di attività dell'impresa, riducendosi poi nel periodo successivo. Il *Journal of Corporate Finance* sostiene che inizialmente le donne hanno il 10% in meno di possibilità rispetto agli uomini di ottenere un prestito, percentuale che si riduce al 6% per poi scomparire al trascorrere di 2 anni, periodo nel quale l'impresa svolge la sua attività costruendosi un profilo analizzabile dalla banca al momento della concessione del prestito.

Che ci sia un divario risulta quindi dimostrato, ma è necessario comprendere che tipo di discriminazione vi sia alla base dello stesso. I tipi di discriminazione presi in analisi dallo studio sono 3: la discriminazione statistica, la discriminazione del gusto e la discriminazione implicita.

La discriminazione statistica, che secondo molti è stata motivo di divario di genere in ambito di accesso al credito, è stata formulata da Phelps (1972). Secondo la seguente teoria, il mutuante, con l'obiettivo di ridurre i costi della raccolta di informazioni sui richiedenti del prestito, tende a considerare la media di insolvenza dei mutuatari femminili, e ad associare a tutte le imprenditrici

donne il medesimo rischio di insolvenza, con conseguente maggiorazione dei tassi di interesse e elevata probabilità di negazione del prestito.

Tale tipologia di discriminazione ha probabilmente origine nei tempi in cui l'iniziativa imprenditoriale femminile era limitata e poco profittevole, avendo così portato alla raccolta di informazioni poco rappresentative della realtà attuale.

Al fine di confermare la presenza di discriminazione statistica nell'accesso al credito, è necessario che ci siano delle evidenze a dimostrazione di un divario di performance tra uomini e donne, significativamente negativo per le imprenditrici di sesso femminile, tanto da giustificare tale discriminazione.

A tal proposito lo studio prosegue con l'analisi delle prestazioni delle imprese prese in esame, giungendo alla conclusione che il tasso di default per le imprese di gestione femminile sono del 14% in meno rispetto a quelle di gestione maschile nell'anno successivo al finanziamento e del 12% in meno se il credito è stato concesso un anno dopo la fondazione dell'impresa. Tali risultati sono in contrasto con la concezione per cui il gender gap nell'accesso al credito sia dovuto ad una discriminazione statistica, in quanto non sono presenti caratteristiche osservabili ed economicamente rilevanti che giustifichino tale divario.

Dunque, alla base del divario potrebbe esservi un secondo tipo di discriminazione, chiamata discriminazione del gusto, fornita da Becker (1957), secondo la quale gli operatori finanziari che si occupano di accettare le richieste di credito nutrono un pregiudizio, derivante da fattori culturali, nei confronti delle imprenditrici, negando ad esse l'accesso al credito.

Anche questa teoria viene però smentita dallo studio, in quanto, come precedentemente affermato, il divario di genere nell'accesso ai finanziamenti tende a diminuire man mano che l'attività della società risulta essere redditizia, dopo circa due anni dalla sua costituzione. Se la teoria della discriminazione di gusto fosse stata vera, il divario sarebbe rimasto costante, indipendentemente dalle performance economiche raggiunte.

Bertrand (2005) propone un'ulteriore teoria discriminatoria di genere, anche detta discriminazione implicita. Egli sostiene che le due tipologie di discriminazione sopracitate, ovvero la discriminazione statistica e la discriminazione di gusto, siano in realtà derivanti da pensieri e comportamenti volontari dell'uomo. Al contrario, la discriminazione implicita viene messa in atto inconsiamente da un soggetto. Sono stati effettuati degli studi con l'IAT (implicit association test), giungendo alla conclusione che esistano delle associazioni implicite tra una categoria di soggetti e degli asset valoriali. Nel caso del sistema bancario, le donne hanno meno probabilità di ottenere un credito non per delle valutazioni razionali e basate su caratteristiche qualificabili, ma a causa di valutazioni irrazionali e involontarie differenti da quelle utilizzate nei confronti degli imprenditori di sesso

maschile. Questo fenomeno viene accentuato quando manca una rete di informazioni chiara, come nel caso di una nuova impresa non avente un'attività anteriore da poter analizzare, momento in cui le donne possono accedere con più difficoltà al credito; al contrario man mano che si forma una serie storica a cui far riferimento, il divario diminuisce notevolmente, talvolta fino a sparire del tutto²⁹.

2.2.2 Gender equality nell'educazione

Se per alcuni fattori, il legame con l'iniziativa imprenditoriale femminile risulta essere ovvio, per altri deve essere analizzato con più attenzione, come nel caso del livello di istruzione. Esso è spesso visto come un fattore a sostegno delle attività imprenditoriali (Westhead, Solesvik 2016), ma, sebbene negli ultimi 50 anni il divario di genere nei livelli di istruzione più elevati si sia ridotto ed a livello comunitario le donne hanno più probabilità degli uomini di avere un alto livello di istruzione, le donne costituiscono ancora una percentuale molto bassa sul totale dei lavoratori autonomi.

Di conseguenza possiamo affermare che l'analisi della relazione che intercorre tra imprenditorialità femminile e istruzione richieda ulteriori approfondimenti.

L'istruzione è un fattore multidimensionale che viene spiegato da diverse teorie, tra cui quella del capitale umano per cui l'istruzione influenza i livelli di conoscenze e competenze e la teoria occupazionale, per cui rappresenta un elemento differenziale nella scelta del settore di occupazione. Al fine di valutare l'impatto dell'istruzione sulla volontà di avviare un nuovo business è necessario prendere in considerazione due aspetti fondamentali, che sono passati in secondo piano in molti studi presenti in letteratura:

- L'imprenditoria femminile è influenzata contemporaneamente sia dai livelli di istruzione femminile che maschile
- I vari livelli di istruzione (primaria, secondaria e terziaria) hanno un impatto differente sui livelli di entrepreneurship femminili

E' stata svolta un'analisi econometrica utilizzando come variabile dipendente l'imprenditorialità femminile³⁰ e come variabile indipendente il livello di istruzione, in un campione di 31 paesi europei per un arco temporale di 20 anni (2000-2019).

I risultati dell'analisi confermano le tesi iniziali per cui un elevato livello di istruzione primaria femminile comporta dei livelli di imprenditorialità femminili più bassi, causando limitate competenze e capacità necessarie allo sviluppo e mantenimento di un nuovo business. Al contrario, degli elevati livelli di istruzione primaria maschile registrano un impatto positivo sulla variabile dipendente,

²⁹Pablo de Andrés, Ricardo Gimeno, Ruth Mateos de Cabo, The gender gap in bank credit access, in Journal of Corporate Finance, 2021

³⁰ Il tasso di imprenditorialità femminile è stato calcolato come la percentuale di lavoratrici autonome sul totale di lavoratori autonomi

probabilmente poiché tale condizione favorisce l'accettazione della presenza femminile nel contesto socioeconomico.

Per quanto riguarda, invece, i livelli di istruzione secondaria, non sono stati riscontrati risultati rilevanti, poiché nei paesi con bassi livelli di imprenditorialità femminile, l'istruzione secondaria influenza positivamente la variabile dipendente, ma i risultati sono l'opposto nei paesi con livelli alti di imprenditorialità femminile. Infine, per l'istruzione terziaria, un alto di livello di istruzione femminile è positivo per le donne imprenditrici, potendo fornire le giuste competenze per l'attività imprenditoriale, nonché per costruire reti sociali e maggiori opportunità di accesso al credito; al contrario di quanto lo sia un alto livello di istruzione terziaria maschile, la quale crea una forte pressione sociale nei confronti delle imprenditrici, facendo prevalere l'idea per cui non sia necessaria la partecipazione femminile nel settore imprenditoriale.

Nonostante l'istruzione rappresenti un fattore rilevante nella scelta tra lavoro autonomo e lavoro dipendente non è di certo l'elemento più significativo; infatti molti imprenditori non hanno una formazione specifica per svolgere l'attività imprenditoriale, ma hanno acquisito gran parte delle proprie conoscenze attraverso l'esperienza (Loh, Dahesihsari 2013). Infine, è necessario anche considerare che, se pur le donne raggiungono livelli di istruzione sempre più alti, spesso la scelta del settore di studio rappresenta un limite alle capacità e possibilità di crescita professionale. La segregazione occupazionale è infatti un ulteriore fattore che alimenta il gender gap nell'iniziativa imprenditoriale³¹, ma sarà oggetto di studio nei prossimi paragrafi.

2.2.3 Livello di disoccupazione femminile

Il lavoro autonomo può rappresentare una potenziale via d'uscita dalla disoccupazione. A sostegno di tale tesi, i dati relativi ai lavoratori autonomi a livello comunitario nel 2018 mostrano che 563.600 di essi erano disoccupati l'anno precedente³². Questo fenomeno tende a verificarsi frequentemente nei paesi in via di sviluppo, dove le donne sono sottoposte a molteplici barriere per avere accesso al contesto lavorativo, motivo per il quale tentano la carriera imprenditoriale al fine di ottenere un'indipendenza economica in grado di poter sostenere i propri familiari. Il capitolo successivo affronterà questa tematica servendosi di un modello econometrico, per analizzare se questa condizione femminile diffusasi maggiormente nei paesi in via di sviluppo possa essere affrontata per le donne anche nel contesto dei paesi sviluppati e nel contesto comunitario.

³¹ Gawel, A. 2021. The Gender-Based Attainment of Education and Female Entrepreneurship: The European Perspective. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(4), 403-417

³² OECD, The missing entrepreneurs, policies for inclusive entrepreneurship, 2019

2.2.4 Ruolo della donna nella società

Nonostante la crescente partecipazione delle donne nell'ambiente lavorativo, permangono degli stereotipi di genere che rappresentano una barriera per le donne non solo nel lavoro dipendente, ma anche in quello autonomo. Come più volte affermato nel corso dell'elaborato, l'iniziativa imprenditoriale si presenta come un fenomeno "maschile", sulla base di processi culturali, sociali ed economici che lo hanno reso tale (Hamilton, 2013). Questo comporta, nella maggioranza dei casi, un limite alla piena realizzazione del potenziale imprenditoriale femminile (Marlow e Patton, 2005)³³.

Gli stereotipi di genere, se pur ridimensionati rispetto al passato, vedono la donna come casalinga ed incaricata allo svolgimento dei lavori domestici e della cura dei figli. Per tale ragione le donne in giovane età, soprattutto nei paesi in via di sviluppo, sono più portate a lasciare gli studi e concentrarsi sulla propria famiglia, questo fa sì che in questi paesi, la maggior parte delle giovani donne diventino NEET.

Inoltre, sono questi i paesi in cui è maggiormente diffuso il matrimonio prematuro, circa dai 15 ai 19 anni, rappresentando un limite per le donne anche nel completare il percorso di studi secondari, a discapito delle loro competenze teoriche. Infatti, è molto frequente che nei primi anni di formazione della famiglia, le donne riducano le ore lavorative e solo poche di loro le aumentano nuovamente nel momento in cui i figli iniziano a frequentare la scuola. Statisticamente le donne con più di 3 figli lavorano meno, questo però varia da paese a paese, a seconda del supporto per la cura dei bambini offerto dallo Stato e dalle politiche family friendly nell'ambiente lavorativo³⁴. Anche nel caso in cui le donne scelgano di perseguire gli studi e di realizzarsi sotto il profilo economico-sociale, spesso sono più predisposte ad operare in settori "femminilizzati", aventi tendenzialmente risultati economici e aspettative di crescita inferiori rispetto a quelli con un tasso di partecipazione maschile superiore.

2.2.5 Educazione finanziaria

Le competenze in ambito finanziario rappresentano un elemento necessario al fine dell'integrazione in un contesto economico-sociale, sia per gli uomini che per le donne. Anche in questo ambito, però, le donne sono piuttosto indietro rispetto alla controparte maschile, mostrando delle conoscenze spesso insufficienti alla gestione familiare sotto il profilo finanziario, sia nei paesi sviluppati che in quelli in via di sviluppo.

Una maggiore formazione in questi termini rappresenterebbe per le donne non solo la possibilità di migliorare le proprie decisioni, ma anche quella di avere a che fare con prodotti e servizi finanziari al

³³ OECD/European Union, Policy Brief on Women's Entrepreneurship, 2017

³⁴ OECD, Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012

fine di sviluppare un'attitudine imprenditoriale. Il divario non emerge solo in merito alle conoscenze finanziarie, ma anche e soprattutto nella fiducia di poter gestire questioni finanziarie complesse.

Il sondaggio INFE³⁵ (International Network on Financial Education), svolto su 27 paesi, ha dimostrato che solo 7 di quelli analizzati ritengono che la carenza di educazione finanziaria da parte delle donne rappresenti una problematica sociale. A causa di tale carenza di informazioni finanziarie, le donne tendono ad essere meno fiduciose in merito alle proprie capacità di risoluzione di problemi legati a quest'ambito. Svariate statistiche hanno dimostrato che le donne tendono a prevalere sulla controparte maschile in termini di gestione dei soldi nel breve termine, mentre vengono superate dagli uomini per quanto concerne la pianificazione finanziaria a lungo termine, nonostante la maggiore attitudine positiva del genere femminile rispetto ai long-term financial planning.

La parità di genere in questi termini sta diventando un tema sempre più rilevante e discusso a livello nazionale e internazionale. A tal proposito, nel giugno del 2012 i Leaders del G20 hanno dichiarato: "Riconosciamo la necessità che le donne e i giovani abbiano accesso ai servizi finanziari e all'educazione finanziaria, chiediamo al GPMI, all'OCSE/INFE e alla Banca Mondiale di individuare le barriere che potrebbero incontrare e chiediamo che il prossimo Vertice presenti una relazione sullo stato di avanzamento".

L'INFE raccoglie dati relativi ad oltre 100 paesi per sviluppare programmi a sostegno dell'empowerment finanziario delle donne e l'agenda del G20 produce analisi finalizzate ad aiutare i decisori politici nella sensibilizzazione alle esigenze di integrazione delle donne sotto questo aspetto³⁶.

2.2.6 Influenza del contesto familiare e scolastico

Molteplici studi hanno analizzato il contributo del contesto familiare nella tendenza imprenditoriale dei figli. Difatti, la personalità si sviluppa in giovane età, dunque il ruolo genitoriale è un fattore determinante nelle scelte settoriali, di studio e di carriera. È stato dimostrato il maggior impatto della figura paterna in questo ambito, in quanto i padri sono considerati più adatti, rispetto alle madri, a rappresentare un modello imprenditoriale, a causa degli stereotipi di genere insiti nella società. Basti pensare a quanto il contributo economico dei padri di famiglia sia generalmente ritenuto fondamentale, al contrario di quello femminile, al quale viene attribuita minore importanza. Una tesi a favore di questo argomento consiste nella maggior tendenza degli uomini a intraprendere discorsi con i propri figli in merito alla loro carriera lavorativa, al contrario delle donne che svolgono socialmente un altro ruolo all'interno della famiglia, interfacciandosi con i figli attraverso tipologie

³⁵ L'INFE è un network di esperti in merito all'educazione finanziaria, istituito dall'OECD nel 2008.

³⁶ OECD, INFE, Addressing women's needs for financial education, 2013

di discorso differenti che non includono il mondo del lavoro. Di conseguenza la carriera imprenditoriale di un padre di famiglia con molte probabilità potrebbe influenzare le scelte di vita dei figli, aumentando la possibilità che anch'essi possano sviluppare una tendenza imprenditoriale³⁷.

Se da un lato il contesto familiare potrebbe essere un fattore favorevole alla volontà di iniziare un nuovo business da parte dei figli tanto quanto delle figlie, dall'altro il ruolo stesso dei genitori potrebbe rappresentare una barriera all'inserimento delle figlie femmine in questo specifico contesto lavorativo. Questo perché il divario di genere imprenditoriale potrebbe essere ereditato da una generazione all'altra, e considerando che ci sono meno imprenditrici che imprenditori, le figlie femmine, influenzate dal contesto familiare, potrebbero crescere con la convinzione di non essere in grado di occupare una posizione sociale a rischio così elevato, come quella dell'imprenditore, proprio per la scarsa rappresentanza femminile tanto in famiglia quanto nella società. Al contrario, avere una madre imprenditrice potrebbe rappresentare uno stimolo per le figlie femmine a considerare questa scelta di carriera, acquisendo la consapevolezza di avere le potenzialità per affrontare il rischio che ne consegue e soprattutto di poter raggiungere un equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare.

2.2.7 Scelta dei corsi di laurea e degli ambiti lavorativi: la segregazione occupazionale

Anche quando le donne hanno le stesse opportunità a livello scolastico degli uomini, un'altra differenza sostanziale è rappresentata dalla differenza dei corsi di studio scelti e dei settori in cui si trovano ad operare. Infatti, in molteplici casi le donne si ritrovano a svolgere lavori distanti rispetto al corso di studi che hanno svolto e sono quindi spesso troppo qualificate per il ruolo che ricoprono. In ambito occupazione esiste una vera e propria discriminazione di genere con conseguenze sociali, economiche e culturali, che viene definita dalla letteratura come segregazione di status occupazionale. Ne esistono due tipi: orizzontale e verticale. La prima citata è relativa alla "concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni" (D'Isanto,2014). Alcuni settori risultano essere particolarmente "femminilizzati", tra cui servizi sociali, scuola, industria tessile, commercio e settori amministrativi.

Tra le ragioni principali di questo fenomeno troviamo sicuramente la presenza di stereotipi e pregiudizi sociali, i quali portano le donne a scegliere un settore piuttosto che un altro o a dedicare la propria istruzione a determinati campi, che comportano una limitata possibilità di scelta in ambito lavorativo³⁸. Inoltre, le donne sono più predisposte a scegliere settori maggiormente compatibili con la cura della famiglia e della casa. La segregazione verticale, invece, fa riferimento alla tematica del "soffitto di cristallo" o "glass ceiling", inteso come "l'insieme di barriere sociali, culturali e

³⁷ Yaron Zelekha, What stands behind the gender gap in entrepreneurship? Untangling the intergenerational parental role, 2021

³⁸ A Del Re, Manuale di pari opportunità, Cleup, Padova, 2008, p. 423

psicologiche che si frappongono come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni" (Treccani). Il termine "glass ceiling" è stato introdotto nella letteratura da Marilyn Loden nel 1978; e poi riutilizzato da Gay Bryant nel 1984, in una celebre intervista, in cui recita: «*Le donne hanno raggiunto... il soffitto di cristallo, sono nella parte superiore del management intermedio, si sono fermate e rimangono bloccate. Non c'è abbastanza spazio per tutte quelle donne ai vertici. Alcune si stanno orientando verso il [lavoro autonomo](#). Altre stanno uscendo e mettono su famiglia*»

L'uso del termine si è diffuso molto rapidamente, fino a diventare di uso comune, nonché nome di un indicatore del divario di genere, che fa riferimento ai dati della Commissione Europea, Organizzazione per la cooperazione e sviluppo economico e l'Organizzazione internazionale del lavoro³⁹. La traduzione italiana "soffitto di cristallo" rappresenta in senso letterale l'idea di una barriera invisibile e indistruttibile, come il cristallo, con la quale si interfacciano le donne durante l'ascesa della loro carriera professionale. Nel corso degli anni, questa metafora è stata ampliata anche a ulteriori categorie sociali, tra cui disabili, anziani e minoranze razziali o sessuali.

Sulla base di quanto affermato, dunque, le donne sono spesso poco rappresentate in settori molto redditizi, dove la partecipazione maschile è più pronunciata. Ne è un esempio il campo STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Si tratta di un settore con elevate opportunità imprenditoriali data la sua natura innovativa, ma d'altra parte è percepito come "maschile", dunque i pregiudizi nei confronti delle donne, anche se inconsci, possono rappresentare un ostacolo per l'affermazione femminile in questo ambito (Hill et al., 2010), portando le donne a dover affrontare delle vere e proprie sfide per guadagnare credibilità.

³⁹ Politecnico di Torino, Just the woman I am, Glass Ceiling o Soffitto di Cristallo: una metafora quasi bi-centenaria e ancora attuale, link: <https://jtwia.org/glass-ceiling-o-soffitto-di-cristallo-una-metafora-quasi-bi-centenaria-e-ancora-attuale/>

CAPITOLO III: DATI E MODELLO ECONOMETRICO

Il capitolo in questione, ultimo dell'elaborato, sarà dedicato ad uno studio econometrico volto a dimostrare se il gender gap nell'Entrepreneurship sia influenzato da fattori esterni, discriminatori per le donne, o se sia frutto di un'autoesclusione, ovvero di una decisione delle donne stesse di non affacciarsi a questo ambito lavorativo. Il seguente studio prende in analisi la percentuale di donne lavoratrici autonome, per gli anni 2010-2022 in 30 paesi: Australia, Austria, Belgio, Canada, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Giappone, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Olanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Regno Unito, Stati Uniti.

Attraverso una regressione lineare, mediante il modello OLS dei minimi quadrati, andremo ad osservare se la percentuale di donne lavoratrici autonome viene influenzata dai fattori analizzati nel precedente capitolo, i quali, come già affermato, possono essere distinti in 2 categorie: fattori politico-sociali e fattori psicologici.

Il modello è stato realizzato mediante il programma "STATA17", al fine di cercare una relazione tra le variabili, se esistente e significativa, per poi analizzarne i risultati e trarne le conclusioni. Il capitolo terminerà con una valutazione sulle prospettive future, citando le politiche a supporto della riduzione del divario di genere nell'ambito dell'iniziativa imprenditoriale.

3.1 Descrizione dei dati

La prima variabile dipendente Y analizzata dal modello sarà la percentuale di lavoratrici autonome che hanno dipendenti, calcolate sul totale degli occupati in ciascun paese considerato. I dati si riferiscono alla popolazione avente un'età compresa tra 15-64 anni, con l'eccezione di: Australia (15 anni o più) e USA (16 anni o più). L'obiettivo è quello di studiare, attraverso una regressione, se e in quale misura i fattori di influenza siano correlati all'iniziativa imprenditoriale femminile. Come variabili indipendenti verrà fatta una distinzione tra fattori politico-sociali e psicologici. Nella prima categoria rientra la percentuale di donne lavoratrici autonome con un'educazione terziaria, calcolata sul totale dei lavoratori con un'educazione terziaria. Nonostante la recente riduzione del gender gap nell'istruzione, principalmente nei paesi sviluppati, e quindi la quasi parità tra uomini e donne in merito alle competenze scolastiche, le donne tendono comunque ad essere meno inclini ad intraprendere un'attività imprenditoriale. Il modello econometrico vorrà osservare se un aumento di questa variabile rappresenti un fattore favorevole all'imprenditoria femminile, ma non solo. Infatti, da tenere in considerazione è anche il livello di educazione terziaria tra gli uomini imprenditori, la quale, se elevata, da un lato potrebbe rappresentare un incentivo all'imprenditoria in generale e anche

a quella femminile, aumentando la produttività di un paese e l'innovazione. Dall'altro lato potrebbe rappresentare un disincentivo alla variabile dipendente, aumentando la percezione per cui la partecipazione femminile al contesto economico non è necessaria o non è comparabile con quella maschile, come più volte affermato da molteplici studi in letteratura. Anche in questo caso saranno i risultati del modello econometrico a fornire la correlazione tra le due variabili. Un'altra variabile indipendente presa in analisi sarà l'accesso ai finanziamenti, rappresentata dalla percentuale di donne che hanno dichiarato di aver avuto accesso ai fondi necessari per la fase iniziale o per la crescita del proprio business.

Si procederà poi con l'analisi del tasso di disoccupazione femminile, dato dalla percentuale di donne disoccupate sul totale dei lavoratori. Questo fattore d'influenza è sicuramente necessario ai fini di analizzare il gender gap nell'Entrepreneurship, in quanto la letteratura sostiene che nei paesi in cui vi è meno disponibilità per le donne di accedere al lavoro salariato, le stesse prediligono la possibilità di intraprendere un'attività autonoma, al fine di partecipare al sostegno economico del nucleo familiare e ottenere una propria indipendenza.

Ad essere analizzato sarà anche il gender gap salariale per i lavoratori autonomi, fattore determinante nella scelta delle donne di intraprendere questa carriera, considerando che, qualora il divario fosse eccessivamente marcato, il rischio imprenditoriale non verrebbe bilanciato da un altrettanto elevato compenso economico.

Al fine di valutare come il benessere di un paese possa influire sulla variabile dipendente verrà preso in considerazione il PIL pro-capite dei vari paesi, calcolato in dollari, per osservare se esso appartiene alla categoria dei fattori di influenza positivi o se, come afferma il "paradosso dell'uguaglianza", già citato nel primo capitolo, nei paesi in cui ci sono buone condizioni di vita e in cui si presta molta attenzione alla parità di genere, le differenze tra i due sessi siano più accentuate specialmente sotto il profilo economico.

Per quanto concerne i fattori psicologici, verrà presa in esame l'attitudine femminile al rischio imprenditoriale, ovvero la percentuale di donne che si assumerebbe il rischio di intraprendere un'iniziativa imprenditoriale. Il ruolo dell'imprenditore è associato al concetto di "risk taker", in quanto c'è un'alta probabilità di ottenere risultati economici poco profittevoli, ma d'altra parte questo rischio viene bilanciato dall'elevata redditività che potrebbe essere raggiunta se le performance sono positive.

SI procederà poi con un cambio di variabile dipendente, prendendo in analisi la percentuale di lavoratrici autonome nel settore manifatturiero sul totale dei lavoratori autonomi e la percentuale di lavoratrici autonome attive nel settore dei servizi sul totale dei lavoratori autonomi, al fine di svolgere un'ulteriore regressione con tutti i fattori di influenza precedentemente elencati.

In ultima istanza, considerando il ragionamento svolto precedentemente sulla segregazione occupazionale e quindi sul divario di genere relativamente alla scelta dei settori lavorativi in cui operare, verrà effettuato un ulteriore cambio di variabili e verrà preso in considerazione il gap tra il numero di lavoratrici autonome attive nel settore dei servizi e il numero di lavoratrici autonome che operano nel settore manifatturiero; per poi fare delle valutazioni relativamente alle conseguenze che la segregazione occupazionale comporta in termini salariali.

La fonte di tutti i dati analizzati è il sito ufficiale OECD.stat. Per alcuni di essi, considerando la scarsità di valori disponibili per tutti gli anni presi in analisi, è stata effettuata una media aritmetica.

3.2 Analisi descrittiva

Questo paragrafo sarà dedicato all'analisi descrittiva delle variabili che saranno poi inserite nel modello econometrico conclusivo. La prima variabile da considerare è la percentuale di lavoratrici autonome che hanno dipendenti calcolate sul totale degli occupati in ciascuno dei 30 paesi in analisi, per gli anni 2010-2022.

L'analisi descrittiva conterrà la media dei valori disponibili dell'indicatore preso in considerazione e la sua variazione standard, per poi proseguire con un commento dei risultati.

Percentuale di lavoratrici autonome con dipendenti

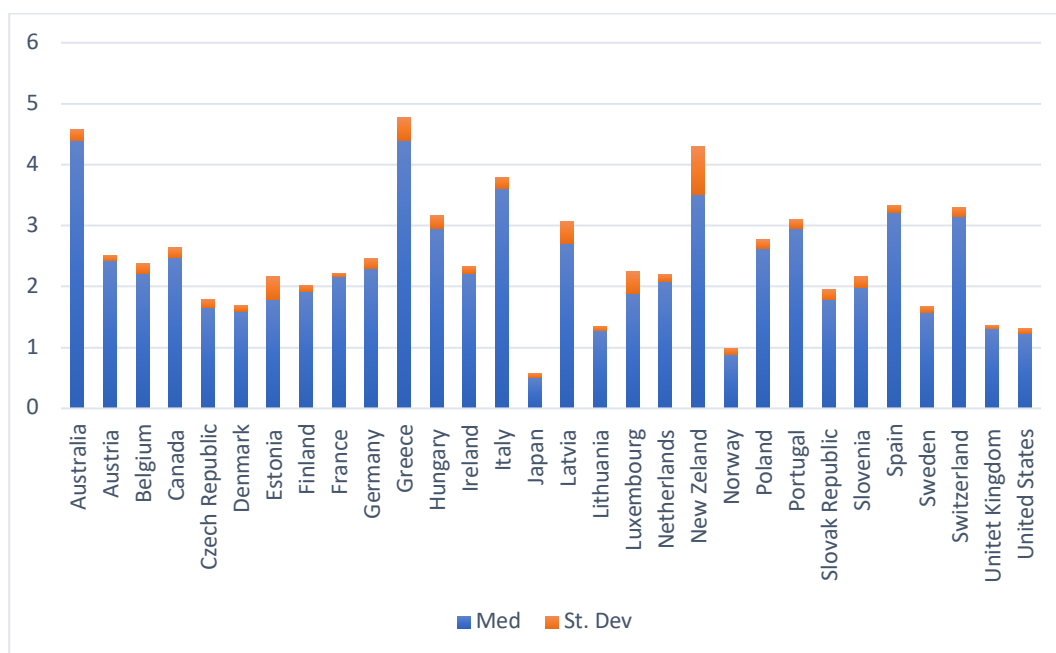


Figura 12: Media e Deviazione Standard della percentuale di lavoratrici autonome con dipendenti, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022

Come è possibile osservare dal grafico, i paesi con una maggior percentuale di donne lavoratrici autonome sono la Grecia con una media del 4,4%, seguita dall'Australia con una media del 4,39%. Ultimo in classifica è invece il Giappone con una media di 0,51%. In questo caso è interessante fare una riflessione relativamente ai risultati ottenuti, confrontandoli con i valori derivanti dal Global Gender Gap Index⁴⁰, report pubblicato annualmente dal World Economic Forum (WEF)⁴¹, che fornisce una visione d'insieme sulle condizioni femminili in ambito sociale e lavorativo nei vari paesi. Le economie che occupano le prime posizioni in classifica sono l'Islanda con il 90,8%, seguita da Finlandia, Norvegia e Svezia. L'Italia occupa la 63esima posizione, con il 72% (-0,001), distante da altri paesi europei, quali Germania, Francia e Spagna che si trovano tra i primi venti paesi. Sotto la posizione dell'Italia troviamo altri 8 stati membri dell'Unione Europea (UE), quali Slovacchia, Repubblica Ceca, Polonia, Malta, Ungheria, Romania, Cipro e Grecia. I dati relativi alle percentuali di lavoratrici autonome, però, non rispecchiano i livelli di uguaglianza che l'indice analizza. Infatti,

⁴⁰ Il Global Gender Gap index è un indice compreso tra 0 e 1, che rappresenta l'evoluzione della parità di genere in merito a partecipazione economica e politica, salute e educazione.

⁴¹ World Economic Forum o Forum Economico Mondiale è un'organizzazione internazionale indipendente senza scopo di lucro, fondata nel 1971 e con sede legale a Ginevra. Organizza annualmente incontri tra i massimi esponenti di economia e politica internazionale, per affrontare le tematiche rilevanti a livello mondiale.

se l'Italia si trova al 63° posto nella classifica mondiale, preceduta da paesi come: Norvegia, Svezia, Finlandia, ma anche dalla stessa Francia, Germania e Spagna, nel grafico qui sopra si può ben notare come l'Italia abbia ottenuto dei risultati di gran lunga migliori rispetto ai paesi precedentemente citati. Questo potrebbe essere un esempio pratico del paradosso dell'uguaglianza, più volte citato nel corso dell'elaborato. Mentre per quanto riguarda la Grecia, che si trova tra le ultime posizioni per il Gender Gap Index, in questo caso è al primo posto relativamente alla percentuale di lavoratrici autonome. La deviazione standard, come si può ben vedere è maggiore per la Nuova Zelanda, Estonia, Lituania e Lussemburgo; paesi in cui nel corso degli anni analizzati ci sono state, a quanto pare, delle variazioni più pronunciate nella percentuale di lavoratrici autonome.

Percentuale di lavoratrici autonome con educazione terziaria

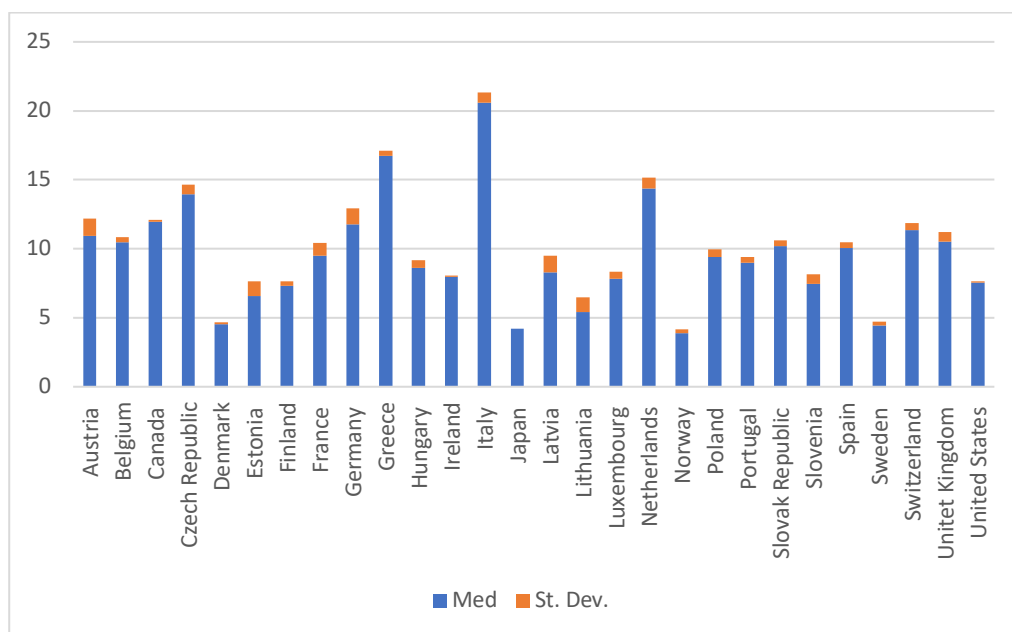


Figura 13: Media e Deviazione Standard della percentuale di lavoratrici autonome con educazione terziaria, in 28 paesi, per gli anni 2010-2022

Per quanto riguarda i dati relativi alla percentuale di donne lavoratrici autonome con educazione terziaria non sono disponibili dati relativi all'Australia e alla Nuova Zelanda, mentre per il Giappone i valori sono solo del 2014, per il Canada dal 2010 al 2017 e per gli USA dal 2010 al 2018; è importante tenere in considerazione queste informazioni poiché i risultati potrebbero essere meno rappresentativi per la situazione attuale relativamente ai paesi citati.

Come si può vedere dal grafico, l'Italia è il paese in cui è più alto il tasso di lavoratrici autonome con educazione terziaria con una media di 20,59%, considerando quindi una laurea triennale, magistrale

o master. Anche in questo caso i paesi nordici non hanno raggiunto eccellenti risultati. Paesi come la Grecia, Spagna, Svizzera, che nel grafico precedente avevano mostrato una percentuale relativamente alta di lavoratrici autonome, in questo caso si trovano in posizioni più basse nella classifica generale. Probabilmente in questi paesi, più che in altri, l'educazione terziaria non rappresenta un elemento fondamentale all'iniziativa imprenditoriale e spesso si tende a prediligere le competenze acquisite sul campo. La deviazione standard maggiore si registra in Austria, Estonia, Lettonia e Lituania. Anche in questo caso, quindi, i paesi baltici hanno visto maggiori variazioni nei dati nel corso degli anni presi in analisi, rispetto agli altri paesi.

Accesso al credito

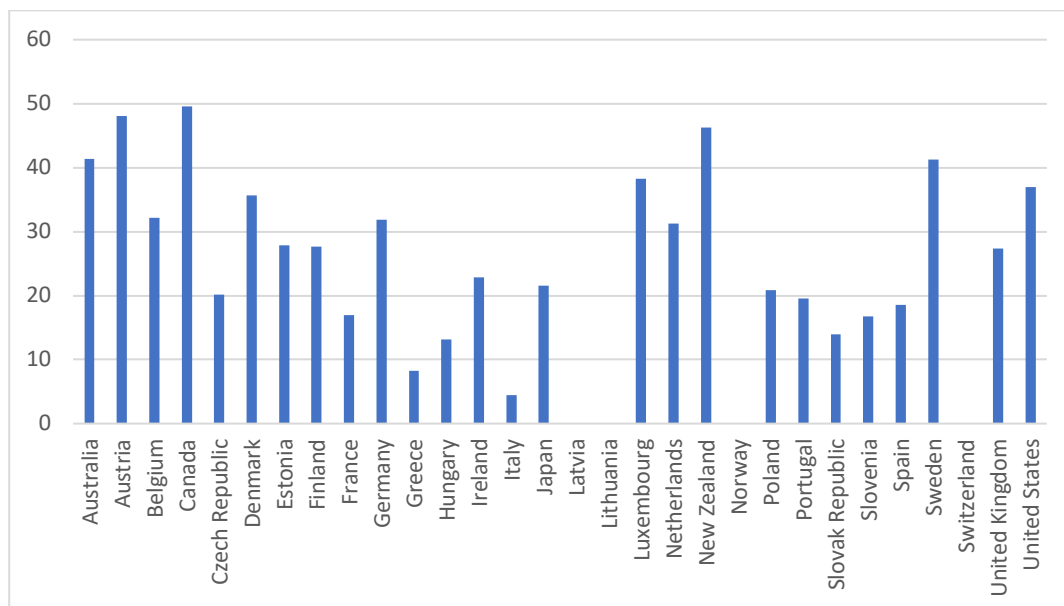


Figura 14: Media della percentuale di donne che hanno ottenuto i finanziamenti necessari per il proprio business, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022

Al fine di valutare l'accesso al credito femminile, viene analizzata la percentuale di donne che hanno dichiarato di aver avuto accesso ai fondi necessari per la fase iniziale o per la crescita del proprio business. In questo caso non verrà analizzata la deviazione standard, in quanto i valori sono disponibili per pochi anni e sarebbe dunque poco significativa.

E' interessante osservare come nei paesi in cui è più semplice per le donne accedere ai finanziamenti esterni per iniziare una nuova attività imprenditoriale, in realtà il tasso di donne lavoratrici autonome non è così alto rispetto ad altri paesi. Il primo grafico di questo capitolo ha infatti mostrato come paesi quali gli USA, la Svezia, il Giappone, la Danimarca, il Canada e l'Austria non hanno una percentuale di lavoratrici autonome così alte rispetto all'elevata possibilità che esse hanno di accedere ai fondi di

finanziamento. Questo è un argomento complesso da analizzare, ma potrebbe derivare dal fatto che nei paesi in cui l'accesso al credito femminile è maggiormente soggetto a discriminazioni, le donne stesse tentano comunque l'attività imprenditoriale utilizzando fondi propri o delle proprie famiglie, anche se spesso questa pratica potrebbe comportare un'insufficienza dei fondi necessari per lo sviluppo del business nel lungo periodo.

A tal riguardo, è però necessario fare una considerazione, poiché la variabile in questione non prende ad esame solo i finanziamenti avvenuti all'inizio di un'attività imprenditoriale femminile, ma anche dopo qualche anno di attività, quando le banche hanno i dati storici necessari per valutare le performance raggiunte e decidere se concedere il finanziamento sulla base della stima del rischio di credito che devono affrontare.

Disoccupazione femminile

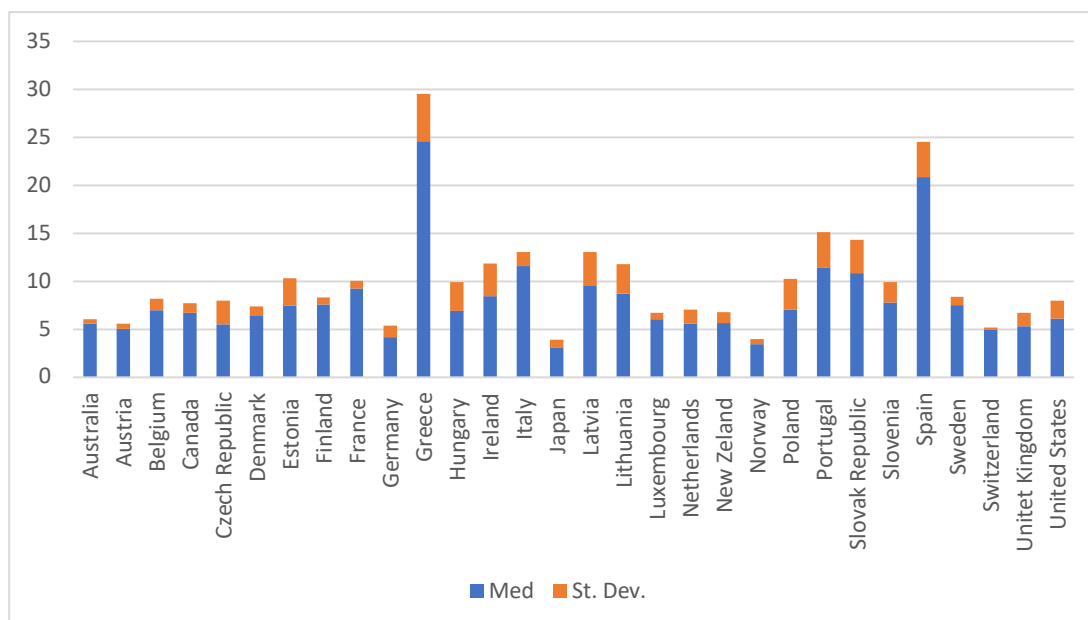


Figura 15: Media e Deviazione Standard della percentuale di disoccupazione femminile, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022

In questo caso i valori più elevati sono riservati a Grecia e Spagna, rispettivamente con una media del 26,6% e 20,8%. Per quanto riguarda il caso della Grecia possiamo osservare come sia la disoccupazione sia la percentuale delle imprenditrici autonome siano molto alte rispetto agli altri paesi; quindi, ci potremmo aspettare una correlazione positiva tra le due variabili, ma andrà dimostrato successivamente attraverso il modello econometrico.

Lo stesso ragionamento può essere applicato, in maniera meno evidente ma comunque rappresentativa alla Spagna, che presenta anch'essa un livello molto elevato di disoccupazione contemporaneamente ad un tasso di lavoratrici autonome superiore rispetto a molti altri paesi.

La deviazione standard in questo caso è maggiore in Grecia, e poi a seguire nei paesi baltici, Irlanda, Polonia, Portogallo e Spagna.

Gender gap salariale nel lavoro autonomo

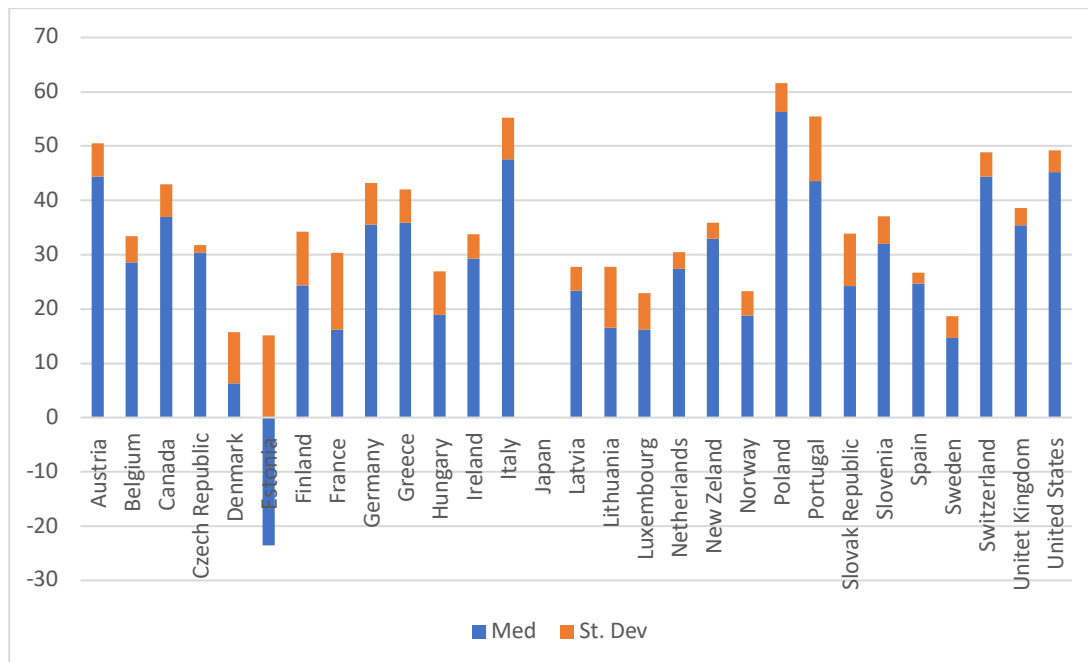


Figura 16: Media e Deviazione Standard del Gender Gap salariale nel lavoro autonomo, in 20 paesi, per gli anni 2010-2022

Per l'analisi del gender gap salariale in ambito imprenditoriale, non sono disponibili i dati dell'Australia e del Giappone, mentre per il Regno Unito si rinvergono valori fino al 2017.

Dal grafico si può notare come il gender gap salariale per i lavoratori autonomi sia positivo, dunque a favore degli uomini, in tutti i paesi presi in analisi tranne in Estonia, dove la media dei dati disponibili è negativa, rappresentando addirittura un salario medio nel lavoro autonomo femminile superiore rispetto alla controparte maschile. L'Estonia però presenta anche una deviazione standard molto elevata, questo perché nel corso degli anni il gender gap ha subito oscillazioni molto ampie, a volte raggiungendo anche valori positivi.

Il paese che presenta un maggior divario di genere in questi termini è la Polonia, poi a seguire, l'Italia, gli USA, la Svizzera e l'Austria. Questo divario potrebbe essere una risultante della già citata segregazione occupazionale. Ci sono infatti dei settori di attività più remunerativi rispetto ad altri, e spesso le donne tendono ad inserirsi in ambiti che non assicurano un'elevata profittabilità, al contrario degli uomini che, essendo più focalizzati sull'aspetto economico tendono ad operare in aree che garantiscono elevate possibilità di sviluppo e innovazione, se pur spesso molto rischiose.

Attitudini al rischio imprenditoriale

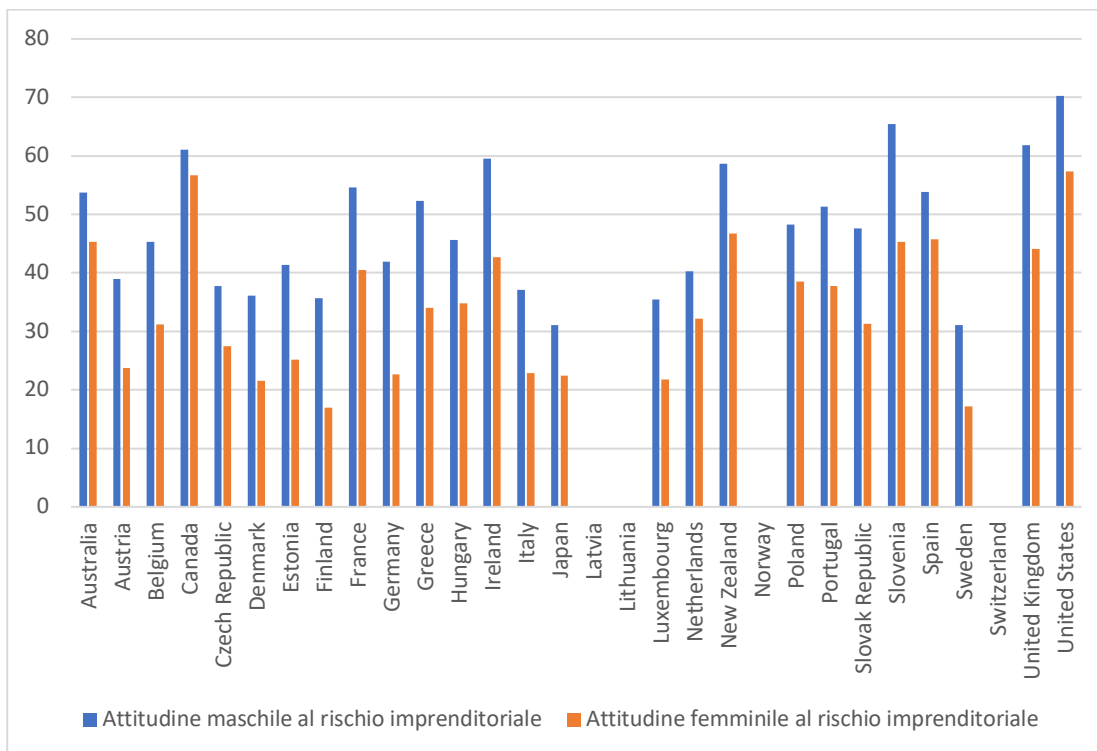


Figura 17: Percentuali dell'attitudine al rischio imprenditoriale di uomini e donne, in 27 paesi, per gli anni 2010-2022

Anche in questo caso è evidente il divario di genere, il quale risulta essere più pronunciato in Irlanda, Slovenia, Finlandia, Germania, UK. Il gender gap è invece poco pronunciato in Canada, dove vi è un'elevata percentuale maschile, ma anche femminile di attitudine al rischio imprenditoriale. In questo caso non abbiamo a disposizione i dati per Lettonia Lituania e Svizzera.

PIL Pro-capite

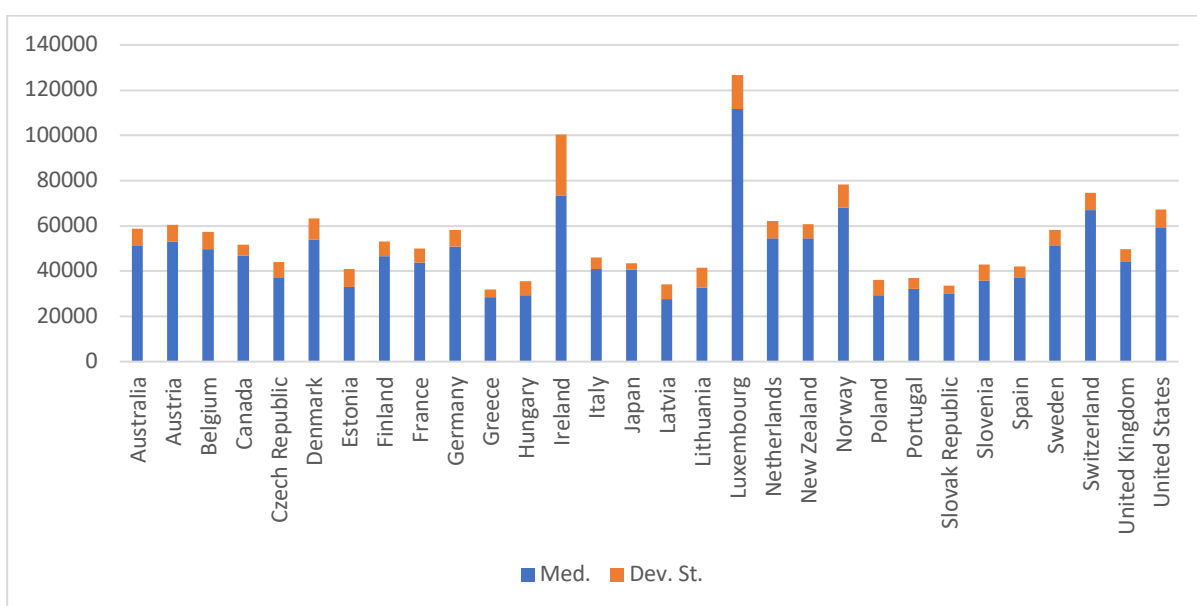


Figura 18: Media e Deviazione Standard del PIL pro-capite, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022

Ulteriore variabile presa in considerazione è il PIL pro-capite, come stima del benessere interno dei paesi oggetto di studio. Dal grafico emerge come Lussemburgo abbia in media il PIL più elevato, seguito da Irlanda, Norvegia, Svizzera e USA.

La deviazione standard più elevata è stata registrata in Irlanda, che ha subito variazioni maggiori nell'arco temporale analizzato, 2010-2022.

Segregazione occupazionale

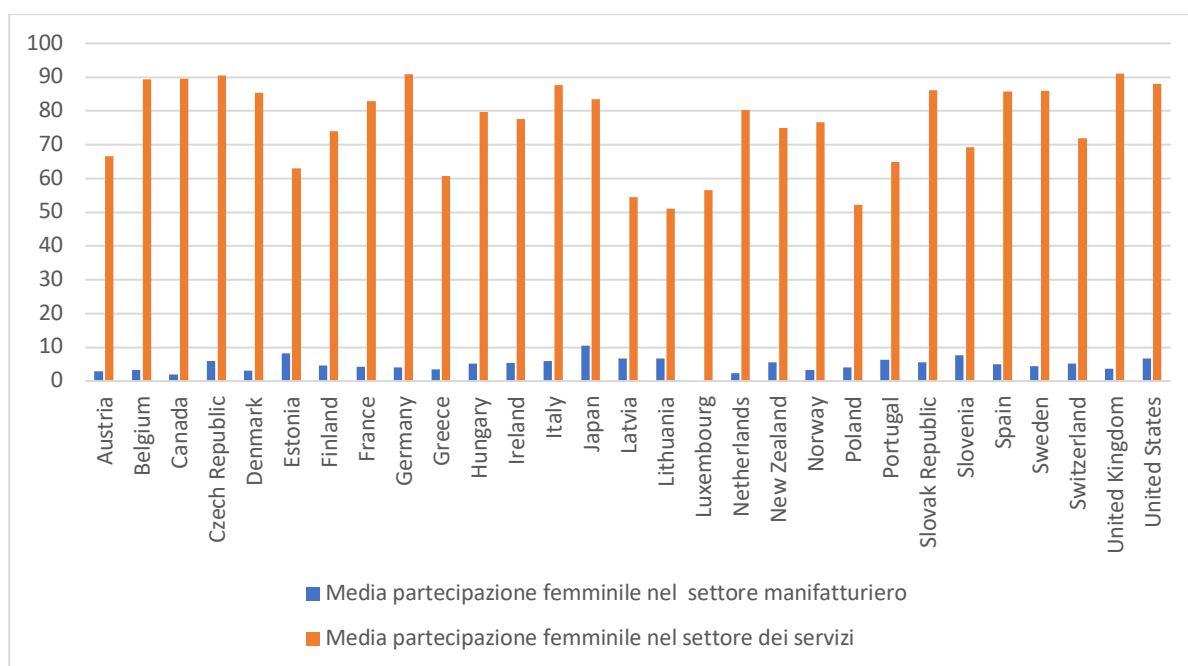


Figura 19: Media della partecipazione femminile nel settore manifatturiero e nel settore dei servizi, in 30 paesi, per gli anni 2010-2022

In ultima istanza, il presente grafico vuole dimostrare il tema della segregazione occupazionale, per il quale le donne sono spinte a scegliere settori con un livello di rischio meno elevato, accontentandosi di un rendimento più basso. Ci sono dunque ambiti lavorativi “femminili”, considerati più compatibili con la cura della famiglia e della casa. Essi rientrano per la maggior parte nel settore dei servizi, che vediamo essere il più ambito dalle donne in tutti i paesi. Il settore manifatturiero, al contrario, vede una scarsissima partecipazione femminile, in quanto il livello di rischio e di innovazione è solitamente più elevato, facendolo diventare un settore più attrattivo per gli uomini.

3.3 Modello empirico

Come affermato nell'introduzione del presente capitolo, l'obiettivo è quello di provare un eventuale relazione significativa tra la percentuale di donne lavoratrici autonome e i fattori di influenza, che potrebbero o meno rappresentare un limite all'iniziativa imprenditoriale femminile.

A tal fine verrà utilizzato il programma statistico STATA, il quale elaborerà un modello di regressione OLS (modello dei minimi quadrati). Al fine di considerare eventuali shock che si sono verificati al livello del singolo paese o nel corso degli anni analizzati, verranno inseriti nei calcoli di regressione i Country Dummy, per avere maggiore precisione nell'analisi delle relazioni tra i vari indicatori. Verrà poi effettuato un cambio di variabile dipendente, prendendo in considerazione la percentuale di lavoratrici autonome nei servizi e nel settore manifatturiero, al fine di svolgere un'ulteriore regressione con i fattori di influenza precedentemente analizzati.

	Percentuale di lavoratrici autonome	Percentuale di lavoratrici autonome nel settore dei servizi	Percentuale di lavoratrici autonome nel settore manifatturiero
Educazione terziaria femminile	0.0936** [3.29]	0.630 [1.43]	0.153 [0.76]
Educazione terziaria maschile	-0.00720 [-0.39]	0.367 [1.28]	0.152 [1.12]
Disoccupazione femminile	0.0179* [2.27]	0.00892 [0.07]	-0.0617 [-1.08]
Gender pay gap nel lavoro autonomo	0.00871*** [4.20]	0.0346 [1.08]	-0.00232 [-0.15]
PIL pro-capite	-0.537* [-2.08]	-14.64*** [-3.64]	5.825** [2.92]
Gender gap nell'accesso al credito	-0.0812*** [-3.98]	1.083*** [5.58]	-0.0434 [-0.47]
Gender gap attitudine al rischio	-0.0247 [-1.89]	-1.465*** [-7.09]	-0.252** [-2.63]
_cons	7.678** [2.80]	213.9*** [4.83]	-57.41** [-2.64]
Fixed effects	Yes	Yes	Yes
N	242	237	229
R-sq	0.956	0.915	0.697
Adj. R-sq	0.948	0.899	0.638

t statistics in parentheses

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Figura 20: modello di regressione OLS

Fonte: Elaborazioni svolte attraverso il programma statistico "Stata17", sulla base dei dati ottenuti dal sito ufficiale OECD, relativi agli anni 2010-2022 per 30 paesi

Educazione terziaria femminile:

La prima regressione va ad analizzare la correlazione tra la percentuale di lavoratrici autonome e la percentuale di lavoratrici autonome aventi un'educazione terziaria. In questo caso il coefficiente di correlazione risulta essere positivo; esso rappresenta di quanto varia in media la variabile dipendente Y quando la variabile indipendente X aumenta di un'unità, a parità di valore delle altre variabili esplicative. Inoltre, la correlazione risulta essere statisticamente significativa considerando che il P-value è inferiore a 0.05, portandoci quindi ad accettare l'ipotesi H0 per la quale la variabile presa in considerazione influenza la percentuale di donne lavoratrici autonome. Dunque, come ci aspettavamo, un alto di livello di istruzione femminile è positivo per le donne imprenditrici, potendo fornire le giuste competenze per l'attività imprenditoriale, nonché per costruire reti sociali e maggiori opportunità di accesso al credito.

Educazione terziaria maschile:

In questo caso la variabile dipendente è stata messa in relazione con la percentuale di uomini lavoratori autonomi che vantano un'educazione terziaria. Vediamo come la correlazione è negativa ma non statisticamente significativa. Dunque, potremmo affermare che un'elevata percentuale di uomini imprenditori aventi un'educazione terziaria rappresenta un disincentivo all'imprenditoria femminile. Probabilmente questo fattore incrementa la percezione per cui la partecipazione femminile al contesto economico non è necessaria o non è comparabile con quella maschile, come più volte affermato da molteplici studi in letteratura.

D'altra parte, le regressioni ottenute dal cambio di variabile dipendente, prendendo in considerazione le lavoratrici autonome nei servizi e nella manifattura presentano un coefficiente positivo, se pur non statisticamente significativo. Dunque, se pur l'educazione terziaria maschile non sia un fattore direttamente determinante nell'aumento di partecipazione femminile nell'attività imprenditoriale, va detto che rappresenta sicuramente un incentivo alla crescita economica di un paese, alla produttività e all'innovazione, comportando un aumento della produzione interna di beni e servizi, offrendo una maggiore opportunità di nascita di nuovi business in questi settori, non solo per gli uomini, ma anche per le donne.

Disoccupazione femminile:

Prendendo in considerazione il tasso di disoccupazione femminile, vediamo come anche in questo caso il coefficiente di correlazione è positivo, ma la correlazione non risulta essere statisticamente significativa. Questo risultato, se pur ambiguo potrebbe avere una spiegazione. Infatti, un aumento della disoccupazione femminile potrebbe rappresentare un incentivo per le stesse donne a optare per

opzioni alternative al lavoro dipendente, cercando nel lavoro autonomo una stabilità economica e sociale che non riescono a raggiungere nel mondo del lavoro salariato. E' interessante osservare, attraverso la regressione svolta con la variabile dipendente delle lavoratrici autonome nel settore manifatturiero, come ci sia una correlazione negativa (se pur statisticamente non significativa) tra le due variabili. Questo risultato potrebbe sembrare forviante rispetto ai risultati precedenti, ma potrebbe altresì avere una spiegazione.

Infatti, il settore manifatturiero non comprende solamente le attività produttive a bassa tecnologia, come l'industria tessile, metallurgica, calzature, arredamento, etc; ma un peso elevato viene occupato anche dai settori industriali che richiedono tecnologie avanzate, quali l'industria chimica, automobilistica e navale. Di conseguenza, nei paesi con una minore disoccupazione sia femminile che maschile, dove quindi aumenta la percentuale di popolazione economicamente indipendente e la ricchezza del paese stesso, potrebbero svilupparsi maggiormente queste attività industriali; ne sono un esempio il Giappone e la Germania in cui la disoccupazione femminile è molto bassa e il livello di produzione industriale interna è molto elevata.

Gender pay gap nel lavoro autonomo:

Prendiamo ora in considerazione, come variabile indipendente, il divario di genere salariale nel lavoro autonomo. In questo caso il coefficiente di correlazione risulta essere positivo e la correlazione è statisticamente significativa. Risultato poco prevedibile, che presenta però una plausibile spiegazione. A tal proposito, è necessario tenere in considerazione un importante fattore, di cui la variabile in questione non tiene conto. Infatti, nei paesi in cui il gender pay gap a livello imprenditoriale è maggiore, anche il gender pay gap a livello salariale riscontra un ampio divario di genere e spesso anche la stessa disoccupazione femminile, come visto precedentemente nel caso di Italia, Grecia e Portogallo.

Dunque, a quanto risulta dall'analisi di regressione, le donne tentano comunque l'attività imprenditoriale, poiché, nonostante il divario salariale nell'imprenditoria, il lavoro autonomo risulta comunque un'alternativa migliore al lavoro salariato. Questo ragionamento non ricopre però le lavoratrici autonome del settore manifatturiero. Come è possibile osservare dalla terza regressione, il coefficiente risulta essere negativo; dunque, un elevato divario di genere salariale nell'imprenditoria manifatturiera rappresenta un disincentivo alla partecipazione femminile in questo settore. Questo perché il settore industriale presenta un livello di rischio nettamente superiore rispetto a quello dei servizi, e d'altra parte un elevato rendimento potenziale. In questo caso, per le donne, il rischio di impresa non viene ricompensato da un'adeguata retribuzione pari a quella degli uomini e dunque prediligono altri settori per iniziare la propria attività, come quello dei servizi.

PIL pro-capite:

Andremo ora a valutare se il benessere interno di un paese, rappresentato dal PIL pro-capite, sia un fattore di influenza per il lavoro autonomo femminile.

La presente regressione mostra una correlazione negativa tra le due variabili, nonché statisticamente significativa. Dunque, nei paesi in cui il PIL pro-capite è inferiore, le donne sembrano essere più propense ad iniziare un'attività imprenditoriale. Potrebbe sembrare un risultato ambiguo, ma in realtà ha una spiegazione che è più volte stata affrontata dalla letteratura, ovvero il “paradosso dell'uguaglianza”, sostenendo che nei paesi in cui è presente un maggiore livello di uguaglianza e standard di vita più elevati, siano più accentuate le differenze di genere nel contesto economico-sociale e soprattutto lavorativo. La terza regressione, che vede come variabile dipendente la percentuale di lavoratrici autonome nel settore manifatturiero presenta, invece, una correlazione positiva e statisticamente significativa. I paesi più sviluppati e con un elevato livello di benessere interno, presentano un elevato tasso di sviluppo nei settori ad alta intensità di capitale e innovazione tecnologica, offrendo l'opportunità agli uomini, ma come possiamo osservare dai risultati, anche alle donne, di insediarsi in questi settori con nuove iniziative imprenditoriali.

Gender gap nell'accesso al credito:

Per quanto riguarda l'accesso al credito, prendiamo in considerazione il divario tra uomini e donne che hanno richiesto e a cui è stato concesso un prestito.

La correlazione è negativa e statisticamente significativa. L'accesso al credito è uno dei fattori più influenti nella scelta di intraprendere un'attività imprenditoriale e può avvenire mediante fonti proprie o di familiari oppure mediante prestiti bancari. Quest'ultimi sono spesso limitati alle donne in molti paesi per la teoria già citata nel secondo capitolo della discriminazione implicita. Il fenomeno delle donne imprenditrici è recentemente divenuto oggetto di dibattito, poiché per anni questo settore è stato considerato unicamente maschile. Dunque, le banche per molto tempo non hanno avuto sufficienti dati storici relativi alle performance di aziende femminili e quindi spesso hanno preferito non concedere un prestito al fine di limitare il rischio di credito. Con il crescente tasso di partecipazione femminile in questo ambito gli intermediari finanziari riescono ad avere più dati per valutare l'attività gestionale delle donne e sono sempre più inclini a partecipare finanziariamente allo sviluppo e mantenimento delle imprese, in qualità di investitori. Di conseguenza il gender gap nell'accesso al credito è in costante riduzione e questo comporta un aumento di lavoratrici autonome, così come dimostrato dalla regressione svolta.

La seconda regressione, che prende in considerazione la percentuale di lavoratrici autonome nei servizi, presenta una correlazione positiva e statisticamente significativa. Plausibilmente, nei paesi in

cui il divario di genere nell'accesso al credito è più elevato, le donne imprenditrici, prediligono il settore dei servizi a quello manifatturiero per iniziare la propria attività. Questo perché il settore dei servizi richiede un investimento iniziale minore, e dunque, se pur non sostenute da intermediari finanziari, le donne riescono comunque ad avviare il proprio business con i fondi propri o dei propri familiari.

Attitudine al rischio:

In questo caso è stata presa come variabile indipendente il gender gap relativo all'attitudine al rischio. Il coefficiente è negativo per tutte e tre le regressioni, anche se statisticamente significativo solo per le ultime due. Dunque, una riduzione del divario di genere nell'attitudine al rischio imprenditoriale è un fattore favorevole all'iniziativa imprenditoriale femminile. La propensione femminile al rischio imprenditoriale, se pur strettamente legata al singolo individuo, non prende in considerazione il mero rischio finanziario, ma è soggetta all'influenza di ulteriori fattori che limitano la predisposizione delle donne alle attività aventi un elevato rischio. Tra i possibili fattori di influenza è da citare soprattutto una carenza di qualifiche e skills e un grado di educazione inferiore, che vedono le donne meno inclini a scegliere un'attività imprenditoriale. Primo tra tutti è sicuramente la responsabilità familiare, con tutte le conseguenze che ne derivano, ad essere un fattore determinante nella scelta del rischio da poter sostenere. Negli ultimi anni, però, grazie al tasso crescente di partecipazione femminile nell'educazione terziaria e anche alle policy sviluppate dai vari paesi in merito alla famiglia e al work-life balance, questo divario sta man mano retrocedendo, dando la possibilità alle donne di affrontare attività più rischiose, sentendosi più sicure nel contesto sociale. La riduzione di questo gap, derivante dalle citate circostanze, porta le donne ad affacciarsi al mondo imprenditoriale con più tranquillità, avendo così un impatto positivo sulla variabile di lavoratrici autonome.

Segregazione occupazionale

Infine, sulla base della già citata segregazione occupazionale, l'analisi si sposterà sulle lavoratrici autonome nei servizi e nel settore manifatturiero, in particolar modo sul gap esistente tra i 2 settori, il quale, come mostrato dall'analisi descrittiva, risulta essere elevato a favore della partecipazione delle donne nel settore dei servizi. La segregazione occupazionale rappresenta come le donne siano più propense a inserirsi in settori meno redditizi, e di conseguenza, per il rapporto rischio-rendimento, anche meno rischiosi. Al fine di dimostrare questa relazione, la prossima regressione sarà effettuata con un cambio di variabile dipendente, che sarà il gender gap salariale, per osservare se all'aumentare della segregazione occupazionale effettivamente aumenta anche la differenza tra le retribuzioni percepite.

Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P > t
Gap tra la partecipazione femminile nel settore dei servizi e manifatturiero	0.232	0.131	1.77	0.077*

Figura 21: regressione lineare tra la percentuale di lavoratrici autonome e il gap tra la partecipazione femminile nel settore dei servizi e nel settore manifatturiero

Il coefficiente è positivo e anche statisticamente rappresentativo ($P < 0.1$). In questo modo viene dimostrato che il gap nella partecipazione tra il settore dei servizi e quello manifatturiero, rappresentativo della segregazione occupazionale, è un fattore determinante nelle minori retribuzioni che le donne ottengono rispetto alla controparte maschile. Questo perché, come più volte affermato, prediligono attività meno rischiose e innovative, in settori di conseguenza meno redditizi, al contrario degli uomini che perseguono maggiormente obiettivi economici.

CONCLUSIONI & Policy Implications

Il presente elaborato dimostra che tuttora persiste un divario di genere che limita le donne nella partecipazione economica e sociale di un paese, con particolare riferimento all'attività imprenditoriale. Tale gap è frutto di molteplici fattori, i quali hanno un raggio di influenza differente anche a seconda della situazione economica e sociale del paese analizzato. Dunque, se da un lato le donne tendono spesso a sottovalutare le proprie capacità e a non sentirsi all'altezza di correre il rischio insito nell'attività imprenditoriale, "autoescludendosi" da questo settore, dall'altro lato ci sono molteplici variabili esterne, nel contesto politico-economico, volte ad influenzare le scelte delle donne stesse, impedendo loro di aprire un proprio business al pari degli uomini. Ad oggi però che il tema è sempre più oggetto di dibattito dalla letteratura, è necessario comprendere l'importanza della parità tra i sessi sul piano economico ed imprenditoriale, considerando i molteplici benefici che ne deriverebbero. L'espansione della partecipazione femminile all'iniziativa imprenditoriale, comporta la creazione di nuovi posti di lavoro, contribuisce alla riduzione del divario di genere sociale e finanziario e aiuta ad affrontare i cambiamenti nella sfera economica di un paese.

A livello individuale e personale, una maggior propensione delle donne verso attività finanziarie, comporta la creazione di una base familiare finanziaria più solida e controllata. Anche il contesto ambientale ne gioverebbe, in relazione alla sensibilità con cui le donne sono propense a trattare temi socialmente rilevanti quali l'inclusione e sostenibilità.

A tal proposito, l'Organizzazione per la cooperazione economica e lo sviluppo (OECD) congiuntamente all'Unione Europea (UE), collaborano per l'introduzione di programmi e politiche

pubbliche che possano supportare la riduzione del divario di genere in questo ambito. Si propone di facilitare l'accesso al credito, supportare la formazione tramite training, coaching e mentoring, rafforzare la cultura imprenditoriale e creare dei nuovi network di comunicazione.

BIBLIOGRAFIA

Carter, M.K, Henry, C. Henry, C. O Cinnéide, B. Johnston, K. (2007), *Female Entrepreneurship: Implications for Education, Training and Policy*, USA e Canada, Rourledge

Startiene, G. Remeikiene, R. (2008), *Gender gap in entrepreneurship*, Kaunas, Engineering Economics

EIGE (2021), *Gender Equality, Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*, Lussemburgo, Publications Office of the European Union

OECD/European Union (2012), *Gender equality in education, employment and entrepreneurship: final report to the MCM 2012*, Parigi, OECD

Naudè, W. Minniti, M. (2011), *Examining the entrepreneur gender gap*, Tokyo, United Nation University

Olarewaju, T. Fernando, J. (2020), *Gender Inequality and Female Entrepreneurship in Developing Countries*, Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Lange Salvia A., Wall T. (eds) Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Springer, Cham

Grünfeld, L. Hernes, S.M. Kaerttinen, E. (2020), *Female Entrepreneurship in the Nordics*, Oslo, Menon Economics

Nyheter, S. Forskning (2021), *Män och kvinnor mer olika i jämställda länder*

Unione Camere-Si.Camera (2022), *V Rapporto Nazionale Imprenditoria Femminile*, Messina, Centro Studi Guglielmo Tagliacarne

OECD/European Union (2017), *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*

Fairlie, R.W., Robb, A.M. (2009), *Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey*. *Small Bus Econ* 33, 375–395

Zelekha, Y. (2021), *What stands behind the gender gap in entrepreneurship? Untangling the intergenerational parental role*. *PLoS ONE* 16(12): e0261108.

Herbst, T.H.H. (2020), *Gender differences in self-perception accuracy: The confidence gap and women leaders' underrepresentation in academia*. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 46(0), a1704.

Humbert Clare, A. L. Brindley, C. (2015), *Challenging the concept of risk in relation to women's entrepreneurship*, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 30 Iss 1 pp. 2 – 25

De Andrés, P. Gimeno, R. De Cabo, R. M. (2021), *The gender gap in bank credit access*, *Journal of Corporate Finance*

Gawel, A. (2021), *The Gender-Based Attainment of Education and Female Entrepreneurship: The European Perspective*, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(4), 403-417

OECD/European Union (2019), *Policies for inclusive entrepreneurship*, The Missing Entrepreneurs

OECD/European Union (2012), *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*

OECD, INFE (2013), *Addressing women's needs for financial education*

Del Re, A. (2008), *Manuale di pari opportunità, Per un orientamento sulle politiche di genere*, Padova, Cleup, p. 423

Politecnico di Torino (2022), *Glass Ceiling o Soffitto di Cristallo: una metafora quasi bi-centenaria e ancora attuale*, Just the woman I am

GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2023), *Global Entrepreneurship Monitor 2022/2023 Global Report: Adapting to a "New Normal"*. London: GEM.