

**EMPOWERING DI DONNE APPARTENENTI A MINORANZE ETNICHE
GRAZIE ALLE IMPRESE SOCIALI
RASSEGNA LETTERARIA**

Contenuti

L'impresa sociale	1
Competenze dell'imprenditoria sociale	3
Minoranze etniche.....	4
L'empowerment femminile.....	5
La vita professionale delle donne	6
Le sfide affrontate dalle donne appartenenti a minoranze etniche nel mercato del lavoro.....	11
Competenze aziendali per donne appartenenti a minoranze etniche	15
Possibili strategie e politiche di supporto per l'empowerment delle donne appartenenti a minoranze etniche	16

Introduzione

Un'impresa sociale (IS) ha diversi motivi di esistere. Le organizzazioni sociali stanno cercando di produrre politiche innovative nei campi della povertà, della disoccupazione, della fame, dell'housing, della salute, dell'educazione e dei diritti umani – le problematiche sociali principali di oggi e grandi questioni di politiche sociali. Le organizzazioni sociali possono essere organizzazioni di volontariato della comunità e si esprimono in tanti modi come organizzazioni no profit o ONG. L'imprenditoria sociale nasce con l'idea di trovare soluzioni a problemi sociali attraverso una prospettiva imprenditoriale. Essa include pratiche volte alla realizzazione di soluzioni innovative e creative per problemi sociali legati alla povertà, all'educazione, a problemi ambientali, all'agricoltura ecologica, a gruppi svantaggiati, ai bambini, agli anziani, alle persone con disabilità, agli animali randagi ecc. Negli anni recenti si è manifestato un interesse crescente nelle imprese sociali da individui, organizzazioni e gruppi diversi.

Questo rapporto cerca di capire come le donne appartenenti a minoranze etniche possano essere "empowered" grazie alle imprese sociali. Per fare questo, saranno trattate quattro aree chiave. Innanzitutto, per gettare le basi, questo rapporto si occuperà dell'ampio spettro di definizioni dei termini "Impresa Sociale" e "Minoranza Etnica" per identificare la definizione specifica più rilevante agli obiettivi del progetto riguardante le imprese sociali di donne appartenenti a minoranze etniche. Secondo, questo rapporto osserverà l'empowerment femminile, regione per regione, a livello globale per capire le condizioni necessarie per lo sviluppo di un settore come quello delle imprese sociali. Terzo, questo rapporto esaminerà la vita professionale delle donne per capire la situazione attuale degli impiegati femminili nel mercato del lavoro. Quarto e più importante, questo rapporto esaminerà le sfide affrontate dalle donne di minoranze etniche nel mercato della forza lavoro, le possibili barriere all'accesso a questo mercato, le competenze professionali delle donne appartenenti a minoranze etniche, possibili strategie e politiche di supporto per l'empowerment delle donne di minoranze etniche e i bisogni formativi delle donne appartenenti a minoranze etniche nelle imprese sociali.

L'impresa sociale

Gli imprenditori sociali e le imprese sociali esistono da molti secoli, ma hanno assunto una rilevanza particolare negli ultimi decenni quando l'etichetta "imprenditore sociale" è stata utilizzata per identificarli intenzionalmente (Poon, 2011). Un'impresa sociale, essenzialmente, è un processo nel quale gli individui "creano o trasformano istituzioni per sviluppare soluzioni a problemi sociali" (Bornstein & Davis, 2010, p.10). Mair e Marti (2006, p. 37) definiscono l'impresa sociale come "un processo che contiene combinazioni e utilizzi innovativi di risorse con una visione volta alla facilitazione del cambiamento sociale e/o all'inseguimento di opportunità di rispondere a esigenze sociali". Essi suggeriscono che il processo ha tre elementi:

- (a) la creazione di valore con la combinazione di risorse in modi nuovi;
- (b) l'incoraggiamento del cambiamento sociale o la ricerca di opportunità in risposta a esigenze sociali;
- (c) l'offerta di prodotti e servizi e la creazione di nuove organizzazioni.

Lo scopo principale dell'Imprenditorialità Sociale (IS) e del Business Sociale (BS) è quello della riduzione delle vulnerabilità e della ricerca dell'uguaglianza sociale a livello mondiale. La questione principale è quella di trovare opportunità e business model sostenibili e innovativi che aiutino a risolvere i problemi della società. (Barki, Comini, Cunliffe, Hart & Rai, 2015).

Gli imprenditori sociali giocano il ruolo di agenti del cambiamento nel settore sociale (Sivathanu & Bhise, 2013):

- Adottando come missione la creazione e il sostenimento del valore sociale (non solo quello privato),
- Riconoscendo e inseguendo senza sosta nuove opportunità per condurre questa missione,
- Partecipando nel processo dell'apprendimento, dell'adattamento e dell'innovazione continua,
- Agendo coraggiosamente senza essere limitati alle risorse attualmente a disposizione,
- Mostrando un accentuato senso di responsabilità verso le comunità servite e per i risultati creati.

Le imprese sociali si sono dimostrate uno strumento efficace per la realizzazione di obiettivi in due aree chiave della politica economica e sociale: fornitura di servizi e inclusione sociale.

Fornitura di servizi. Le imprese sociali possono operare nella fornitura di servizi di assistenza sociale verso gruppi di individui specifici o all'interno di una comunità con confini spaziali definiti. La natura partecipativa delle imprese sociali presenta distinti vantaggi nella sua capacità di coinvolgere gli stakeholder nell'ideazione e nella fornitura dei servizi, di costruire risorse non monetarie, di identificare gap nella fornitura dei servizi e di concepire nuovi servizi che portino alla coesione sociale.

Inclusione sociale. Le imprese sociali facilitano l'inclusione sociale tramite l'integrazione nella forza lavoro di persone marginalizzate (disoccupati a lungo termine, persone con disabilità, minoranze, ecc.) combinando formazione e sviluppo di competenze tramite l'occupazione temporanea e/o permanente in aziende con la dimensione sociale che permette lo scambio con il mercato (OCSE, 2019).

London e Morfopoulos (2010), d'altro canto, ritengono che l'impresa sociale emerga quando individui intervengono per assicurare il benessere sociale, e che gli imprenditori sociali che portano avanti questo processo servono come ponte tra i bisogni sociali e le risorse disponibili. Secondo gli autori, alcuni esempi di attività delle imprese sociali possono essere (London & Morfopoulos, 2010):

- Fare proteste per attirare l'attenzione verso il problema dell'inquinamento ambientale,
- Aprire mense per poveri e senzatetto,
- Manifestare per attirare l'attenzione verso le malattie che si diffondono nella società,
- Creare un gruppo di dottori volontari per aiutare i paesi che hanno una carenza di dottori,
- Creare un gruppo di insegnanti volontari per aiutare i paesi che hanno scarse attività educative,
- Organizzare eventi di lettura dei libri per istituire biblioteche scolastiche,

Una società innovativa richiede un cambiamento nella mentalità dominante e gli imprenditori sociali giocano un ruolo fondamentale in questi cambiamenti. I membri di una società hanno molte credenze preesistenti e mantengono modelli comportamentali consolidati che non sono più rilevanti nella società globale di oggi e che ostacola il progresso di alcuni gruppi (come i poveri e i disabili) in base ai loro svantaggi percepiti. Gli imprenditori sociali si battono per cambiare la mentalità esistente sensibilizzando l'opinione pubblica riguardo l'interconnettività

del nostro mondo e aiutando la società a realizzare il proprio potenziale nascosto. Allo stesso modo, gli imprenditori sociali aiutano a cambiare la prospettiva della società da “me” a “te” e poi a “tutti noi” (Bornstein & Davis, 2010, tp.14). Sijabat (2015) ritiene che i ruoli importanti degli imprenditori sociali nell’apertura di nuove opportunità economiche includano:

1. La creazione dell’accesso alle risorse finanziarie;
2. L’utilizzo dell’innovazione sociale;
3. Empowerment e inclusione sociale;
4. Creazione di lavoro.

Questo rapporto adesso delinea le competenze dell’imprenditoria sociale.

Competenze dell’imprenditoria sociale

Al giorno d’oggi, l’impresa sociale è una risposta del cittadino globale ai cambiamenti che si verificano e accadono su scala globale (Bornstein & Davis, 2010, p. 11). Gli imprenditori sociali assumono il ruolo di agenti del cambiamento nel settore sociale (Dees, 1998).

1. Adottano una missione, creare e mantenere un valore sociale.
2. Perseguono incessantemente nuove opportunità per servire questa missione.
3. Sono sempre nel processo di continua innovazione, apprendimento e armonizzazione.
4. Non permettono alle risorse esistenti di limitarsi.
5. Hanno un forte senso di responsabilità verso le persone servite e i risultati ottenuti.

Agli imprenditori sociali sono richieste varie competenze per realizzare i suddetti obiettivi. Gli imprenditori sociali, come gli imprenditori aziendali, usano una comunicazione efficace, la gestione delle impressioni e una politica per creare pressioni sociali e attirare interessati. Le imprese sociali necessitano anche indubbiamente di forti capacità relazionali di base. Devono esprimere le loro idee apertamente sia per iscritto che verbalmente, ascoltare pazientemente e attentamente le persone, interpretare correttamente indizi verbali e non verbali, esprimere i loro sentimenti, capire i sentimenti degli altri e rispettare e guadagnarsi la fiducia degli altri. Inoltre, devono comprendere le aspettative delle persone e capire anche come queste aspettative influenzano i loro comportamenti. Gli imprenditori sociali, quindi, devono sviluppare relazioni rispettose, amichevoli e solidali con volontari, donatori, decisori politici, partner e quelli che traggono beneficio dalle loro iniziative. Questo richiede più di capacità relazionali come sensibilità relazionale e intelligenza emotiva, sensibilità culturale, capacità di autoregolamentazione e controllo emotivo (London & Morfopoulos, 2010). Miller, Wesley e William (2012) suggeriscono che le cinque competenze più importanti che gli imprenditori sociali devono avere sono:

1. Capacità di problem solving,
2. Creare team efficaci,
3. Gestione del capitale finanziario,
4. Capacità di gestione e di miglioramento degli altri,
5. Capacità di comunicare con clienti, fornitori e altri stakeholder.

Gli imprenditori sociali, per essere imprenditori sicuri di sé e trasformativi, devono avere sia capacità trasformativi (lungimiranza, essere fonte d'ispirazione, essere innovativi, autoregolazione, partecipativa, apertura e condivisibilità) che capacità di leadership funzionale (organizzare, pianificare, gestire, controllare, empowering). Per essere imprenditori sociali di successo, ci si aspetta che essi siano bravi ad osservare i loro modelli di riferimento, partecipino in iniziative trial and error, richiedano feedback e si offrano di fare compiti che richiedono nuove competenze (London & Morfopoulos, 2010). Wronka-Pośpiech (2016) elenca le seguenti competenze dell'imprenditorialità sociale:

1. Utilizzo creativo di risorse limitate,
2. Saper valutare la fattibilità o l'implementazione del business plan.
3. Capacità di risoluzione dei conflitti,
4. Capacità di comunicare con clienti, fornitori e altri stakeholder,
5. Identificarsi con le attività, gli attori e le idee dell'economia sociale,
6. Avere la fiducia in se stessi per riuscire a svolgere compiti impegnativi,
7. Capacità di gestire la parte amministrativa del lavoro,
8. Ottimismo,
9. Capacità di definire i problemi sociali,
10. Capacità di condurre gli altri e gestire il loro sviluppo.

Questo rapporto adesso esaminerà le definizioni di minoranze etniche al fine di delineare il loro potenziale ruolo nelle imprese sociali.

Minoranze etniche

Il concetto di etnia deriva dal greco "ethos" che vuol dire popolo di una nazione o tribù e "ethnikos" che vuol dire nazionale. Quindi, per origine etnica si intende le caratteristiche etniche o l'appartenenza a un gruppo descritto culturalmente come normale. Questo spiega perché il termine è spesso usato intercambiabilmente con cultura in qualche senso. Le discussioni storiche e contemporanee sull'origine etnica come variabile culturale o sociale si basano sul presupposto che il concetto sia importante soprattutto perché è legato ai membri di un gruppo in minoranza. Di conseguenza, l'origine etnica è una struttura usata soprattutto per definire persone in minoranze con rispetto verso i loro valori, sistemi di credenze e fenomeni psicologici (English, 2006).

Quello che si capisce dal termine "Minoranza etnica" è che gruppi che hanno preferenze culturali diverse o origini sociali e culturali diverse rispetto alla maggioranza della popolazione (Kahanec, Zaiceva & Zimmermann, 2010). Li e Heath (2017) suggeriscono che le minoranze etniche possono essere divise in quattro tipi:

1. Il primo gruppo include gli immigranti e i loro bambini provenienti da paesi in via di sviluppo verso quelli sviluppati. Questo è il tipico gruppo immigrante che riceve più attenzione negli studi etnici.
2. Il secondo tipo si riferisce a minoranze etniche che non hanno precedenti migratori ma hanno lo status di minoranza in società locali/nazionali.
3. Il terzo tipo include le persone che hanno lo status di minoranza ma non sono necessariamente visibili alla società. Nell'ultimo decennio, molte persone si sono

spostate tra i paesi dell'UE e affrontato il problema della frapposizione oltre che le barriere della visibilità sociale dato che spesso sono stati percepiti o trattati come "altri pseudoetnici" e non sono riusciti a integrarsi del tutto né a casa loro né nel nuovo paese.

4. Il quarto tipo si riferisce a quelli che non sono classificati come minoranze ma non sono considerati sulla carta come popolazione, come lavoratori immigrati e sono trattati come minoranza.

Questi esempi illustrano le complessità e le sovrapposizioni di questi termini. Nella prossima sezione del rapporto si parlerà dell'empowerment femminile per delineare i potenziali ruoli della donna nelle imprese sociali.

L'empowerment femminile

L'empowerment può essere descritto come un processo che aiuta le persone a esercitare il loro controllo sui fattori che influenzano le loro vite (Mokta, 2014). L'empowerment è un processo volto al cambiamento in positivo che migliora le posizioni delle donne e i loro poteri in una struttura patriarcale. In breve, l'empowerment è un processo consistente nel miglioramento di consapevolezza e capacità che conduce a una partecipazione maggiore, più potere decisionale, controllo o attività trasformativa (Rahman, 2013). L'empowerment, come concetto, ha una lunga tradizione negli studi sui cambiamenti sociali. Questo concetto è considerato come processo di cambiamento della distribuzione dei poteri sia nelle relazioni personali che nelle istituzioni della società (Stromquist, 1995).

L'empowerment femminile può essere descritto come un processo di cambiamento personale e sociale nel quale le donne guadagnano potere sulle loro vite, fanno scelte significative e prendono il controllo (O'Neil, Domingo & Valters, 2014). In altre parole, l'empowerment è un processo in cui una persona ottiene l'abilità di fare scelte nella vita strategiche. Questo processo può essere individuale o collettivo e si svolge nei seguenti ambiti della vita (O'Neil, Domingo & Valters, 2014):

1. *Empowerment psicologico*: Avviene quando le donne prendono le decisioni che riguardano le loro vite e guadagnano confidenza nell'agire in questo modo.
2. *Empowerment politico*: Avviene quando le donne posseggono l'abilità di influenzare le regole e le norme che guidano la società oltre a chi prende quali decisioni, quando e come.
3. *Empowerment sociale*: Avviene quando le donne ottengono l'abilità di fare o influenzare le decisioni riguardo le proprie interazioni sociali, la propria salute, se fare figli e la loro educazione.
4. *Empowerment economico*: Avviene quando le donne hanno l'abilità di fare o influenzare le decisioni sulla propria partecipazione al mercato del lavoro, sul lavoro non retribuito e sull'allocazione e sull'utilizzo dei possedimenti della famiglia.

I tratti caratteristici dell'empowerment delle donne sono elencati come segue (Mokta, 2014):

- Aumento della fiducia e del rispetto di sé delle donne,
- Eliminazione della discriminazione e di qualsiasi tipo di violenza nei confronti delle donne e delle ragazze,
- Creazione e rafforzamento di partenariati con società civili, soprattutto con organizzazioni di donne,

- Applicazione di provvedimenti costituzionali e legali e protezione dei diritti delle donne,
- Creazione di un'immagine positiva delle donne nella società e riconoscimento dei loro contributi nelle aree sociali, economiche e politiche,
- Sviluppo della capacità di pensiero critico tra le donne,
- Incoraggiamento del decision making e dell'azione collettiva,
- Rendere le donne capaci di fare scelte informate,
- Rendere le donne capaci di seguire tutti i percorsi della vita,
- Fornitura di informazioni, conoscenze e competenze per il lavoro autonomo.

Negli ultimi anni, si è visto un aumento esponenziale dell'imprenditoria sociale nel settore aziendale che include imprenditrici. L'empowerment femminile è anche guadagnare competenze aziendali all'interno dell'imprenditoria sociale.

La vita professionale delle donne

Anche se l'industrializzazione ha contribuito a far partecipare più donne nella forza lavoro, il ruolo della Seconda Guerra Mondiale è stato molto più determinante. In quel periodo, la partecipazione delle donne nella forza lavoro era discussa pesantemente (Kıral & Karlılar, 2017). Gli anni '40 mostrarono una grande crescita nel tasso di occupazione delle donne in molti paesi dell'OCSE. La quota di donne nell'occupazione totale è aumentata ulteriormente negli anni '80 (Yılmaz, Bozkurt & Izci, 2008). Lo sviluppo della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro nella maggior parte dei paesi europei risale agli anni '70. La reputazione, però, delle donne lavoratrici migliorò negli anni '80 e soprattutto negli anni '90 (Thevenon, 2009). Il tasso di occupazione delle donne varia tra i paesi europei. La tabella 1 mostra la percentuale di donne occupate in alcuni paesi.

Tabella 1

Percentuale di donne occupate

<i>Paese</i>	<i>Percentuale di donne nella forza lavoro (2018)</i>	<i>Percentuale di donne nella fase iniziale dell'attività imprenditoriale</i>
Unione Europea	45.9%	12%
Irlanda	55%	9%
Germania	46.5%	5.7%
Grecia	43.9%	7.6%
Italia	42.2%	2.1%
Lituania	50.6%	6.3% (2012)
Turchia	32.7%	8.4% (2018)
Regno Unito	46.7%	7%

Fonte: Banca Mondiale, 2019 e Global Entrepreneurship Monitor (2012, 2018, 2019)

Come si può vedere dalla tabella 1, la percentuale di donne sul posto di lavoro nell'Unione Europea nel 2018 è 45.9%, e il 12% partecipa alle fasi iniziali dell'attività imprenditoriale. I dati disponibili indicano che le categorie di lavoro più comuni per le donne nell'UE sono: venditrici, addette alle pulizie, addette all'assistenza personale, insegnanti alla scuola materna e primaria e segretarie (Unione Europea, 2018).

Secondo il rapporto “World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018” dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la partecipazione delle donne nella forza lavoro è ancora 26.5 punti percentuali al di sotto di quella dei colleghi maschili su scala globale. In aggiunta, il tasso globale di disoccupazione delle donne è circa 0.8 punti più alto di quello degli uomini. Questo significa che solo sei donne sono impiegate ogni dieci uomini. L’UE mira a raggiungere un tasso di occupazione pari al 75 % per gli uomini e le donne entro il 2020 (Unione Europea, 2018). Le donne, però, possono affrontare sfide o barriere per partecipare al mercato del lavoro.

Possibili barriere all’entrata per le donne che entrano nel mercato del lavoro.

In confronto agli uomini, le donne tendono ad essere ancora assunte di meno, assunte in settori con stipendi più bassi, lavorano in media 6 ore in più alla settimana (pagate e non pagate) ma hanno meno ore pagata, interrompono più spesso le loro carriere e vengono promosse più lentamente e meno spesso (Unione Europea, 2018). Lo stesso vale per il lavoro autonomo e business, gli uomini sono tradizionalmente più orientati all’apertura di business delle donne. Grazie a nuove politiche e iniziative, come l’iniziativa per le donne imprenditrici in Germania, la partecipazione delle donne nell’imprenditoria è in crescita (GEM, 2019, p.55). La partecipazione delle donne nella forza lavoro dipende da vari elementi. Gli sviluppi nei campi economici e sociali influenzano l’occupazione delle donne (Kıral & Karlılar, 2017). Formazione scolastica, età, stato civile e numero di figli sono fattori determinanti per la partecipazione delle donne alla forza lavoro (Dayıoğlu & Kırdar, 2010). Anche se le donne nell’UE hanno migliori risultati educativi degli uomini, questo non impedisce loro di essere sottorappresentate in settori ben pagati e sovra rappresentate in settori con stipendi bassi. Un rapporto sulla segregazione di genere mostra che in tutti gli stati membri dell’UE gli uomini dominano campi specifici come ingegneria e tecnologia, ma partecipano molto di meno in settori come l’insegnamento e il lavoro di assistenza. Alcuni campi come l’educazione materna, l’infermieristica o l’ostetricia e la segreteria sono ancora ampiamente dominati dalle donne. Infatti, l’80% degli impiegati nei settori della sanità e dei servizi sociali sono donne. (Unione Europea, 2018). I tassi di disoccupazione per genere nell’UE tra Gennaio 2000 - Ottobre 2019 sono presentati nella figura 1 qui sotto.

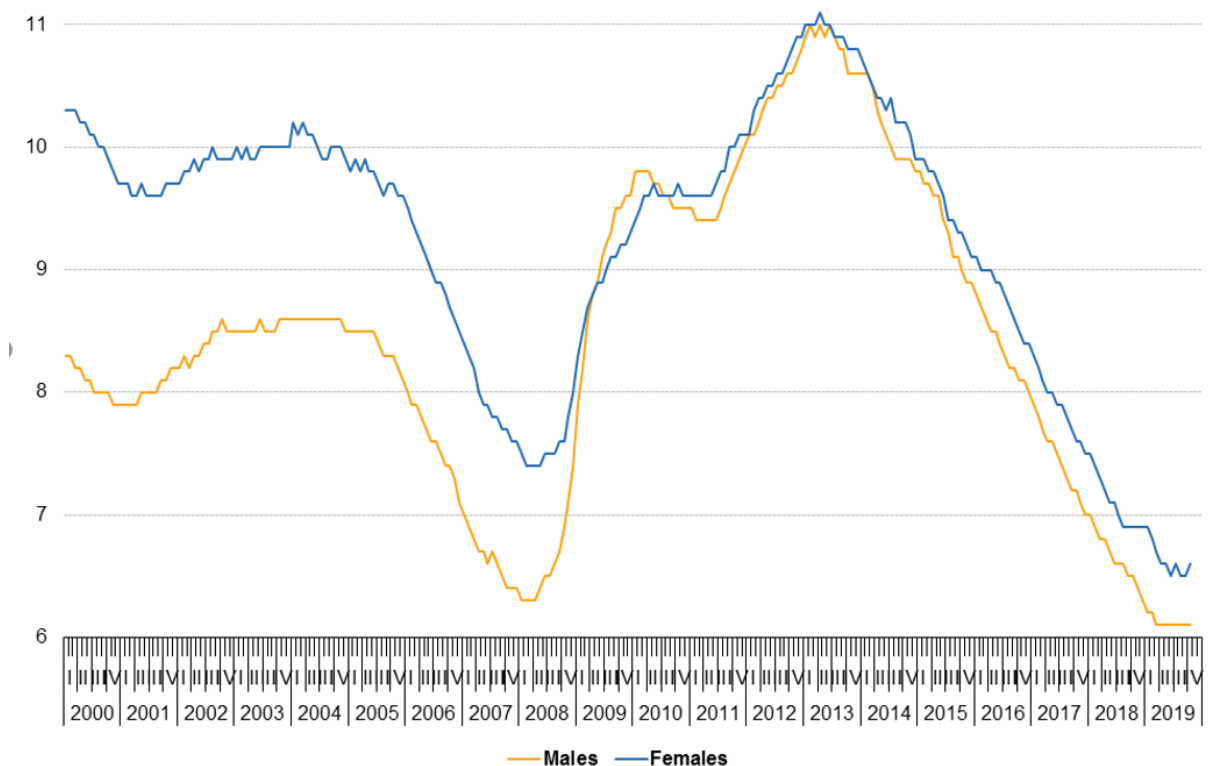


Figura 1: Tasso di disoccupazione per genere-UE, destagionalizzato, gennaio 2000 - ottobre 2019. Fonte: Eurostat (online data code: une_rt_m)

Le esperienze delle donne in fatto di

barriere all'occupazione e all'avanzamento di carriera sono complesse e spesso interconnesse. Secondo Green, Moore, Easton, e Heggie (2004), quelle seguenti rappresentano alcune delle barriere principali all'occupazione e all'avanzamento di carriera:

1. Cura dei figli/Cura di altri: La cura dei figli e di altri sono fortemente presenti nelle vite delle donne e le loro percezioni di questi temi come barriere all'occupazione e all'avanzamento erano sfaccettate e avevano influenzato le loro decisioni riguardo il lavoro (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Nel 2016 più del 19% delle donne inattive nell'UE erano tali perché dovevano occuparsi dei figli o di adulti incapacitati. Il tasso di occupazione delle donne con un figlio con meno di 6 anni è in media del 9% più basso di quello delle donne senza figli (Unione Europea, 2018).
2. Orari flessibili e tempo: la mancanza di orari di lavoro flessibili è stato considerato una barriera per l'occupazione e l'avanzamento delle donne (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). La disponibilità insufficiente di accordi di lavoro flessibili (come il telelavoro e l'orario flessibile) e di lavori a orari ridotti (lavoro part time) può portare le persone con responsabilità assistenziali, soprattutto donne, a lasciare il mercato del lavoro (Unione Europea, 2017). Nei paesi con una più diffusa cultura degli accordi di lavoro flessibili in termini di impiego part time come Germania, Paesi Bassi e Regno Unito i tassi di occupazione delle donne sono più alti (al di sopra della media dell'UE) (Unione Europea, 2018).
3. Mancanza di supporto: Anche le opportunità formative sono collegate alla posizione delle donne nel mercato del lavoro. Le loro qualifiche/formazioni possono fare da barriere all'occupazione o all'avanzamento (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).

Ci sono due tipi principali di supporto. Il primo tipo di supporto è uno intangibile espresso come supporto emotivo, che include attenzione, accettazione e rispetto. Il secondo è supporto strumentale (o comportamentale). Questo supporto offre assistenza tangibile sotto forma di aiuti finanziari, conoscenze, informazioni e consigli (Drach-Zahavy, 2004).

4. Aspettative per l'avanzamento (autostima, confidenza e autoefficacia): Alcune donne si sentono come se si siano trattenute a causa della loro mancanza di confidenza, di basse aspettative e incapacità di vedere il proprio progresso (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
5. Opportunità formative e di occupazione adeguate: La voglia di rimanere in un campo nel quale si sente un senso della comunità o la decisione di lavorare part time, hanno portato alla mancanza di opportunità lavorative adeguate ad alcune donne. La mancanza di lavoro disponibile può anche essere considerata un ostacolo per l'occupazione o il progresso a livello locale (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004)

Le sfide affrontate dalle imprenditrici sono varie. La situazione finanziaria è spesso considerata una delle barriere sistemiche o strutturali per le donne che vogliono avviare o far crescere la loro attività (Harding, 2007). Per questo motivo le imprenditrici spesso partecipano in settori più piccoli e meno orientati alla finanza (Carter & Shaw, 2006). Le donne hanno più o meno il 10% di probabilità in più degli uomini di considerare le finanze come l'unico ostacolo all'imprenditorialità (Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012).

Come si può vedere nella tabella 2, le barriere e le potenziali sfide per le donne in minoranze etniche possono essere classificate come (1) Accesso al lavoro, (2) Finanziarie, (3) Linguistiche e comunicative, (4) Sociali, (5) Istituzionali, (6) Culturali e (7) Psicologiche (Harding, 2007, Carter & Shaw, 2006; & Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012).

Tabella 2 *Le potenziali sfide delle donne appartenenti a minoranze etniche*

Domini principali	Sottodomini
<i>Accesso al lavoro:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrata del mercato • Bullismo e discriminazione sul posto di lavoro • Essere viste come forza lavoro poco costosa • Segregazione sul mercato del lavoro
<i>Finanziario:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Esperienza finanziaria • Mancanza di conoscenze riguardo le strategie di finanziamento • Coinvolgere un esperto finanziario • Business plan/model • Conoscenza finanziaria generale • Alfabetizzazione finanziaria • Barriere economiche (come vantaggi di costo per le aziende esistenti) • Difficoltà nell'accedere al finanziamento
<i>Comunicazione e linguaggio:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Non essere fluenti nella lingua primaria • Avere difficoltà nell'esprimere i propri bisogni o nel rispondere alle richieste • Avere difficoltà nel capire una richiesta del cliente
<i>Sociale:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Socializzazione • Il sentimento di competenza sociale • Barriere sociali (come accesso limitato ai network esistenti) • Scarsa consapevolezza del pubblico

	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione sociale nella comunità • Matrimonio e famiglia
<i>Istituzionale:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Barriere istituzionali (come non conoscere o non riuscire a soddisfare le norme esistenti) • Mancanza di personale con acume commerciale • Scarsa motivazione iniziale per avviare un'attività • La scarsità di business model realizzabili
<i>Culturale:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Barriere culturali (come non essere capaci di allinearsi al comportamento, alle credenze e alle aspettative del mercato)
<i>Psicologiche:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di fiducia in sé stesse • Mancanza di autostima • Immagine di sé • Mancanza di consapevolezza delle proprie qualità personali • Identità sociale sottovalutata • Senso di incapacità • Attribuzione dei risultati

Come si può vedere dalla tabella 2 esistono molte barriere all'accesso al mercato del lavoro per le donne. Secondo Süssmuth (2007): le barriere più importanti dal punto di vista degli esperti rientrano nelle categorie dell'istruzione e delle competenze (formali). Queste includono la carenza di competenze linguistiche ma anche la carenza di competenze professionali e qualifiche professionali. Süssmuth (2007) identificò le seguenti come barriere principali;

1. Mancanza d'istruzione o formazione
2. Mancanza di competenze linguistiche
3. Mancanza di riconoscimento di capacità e qualificazioni
4. Mancanza di accesso a professioni
5. Mancanza di accesso alla cittadinanza
6. Mancanza di politiche d'integrazione
7. Pregiudizi, stereotipi e atteggiamenti negativi
8. Mancanza di mobilità e concentrazione in alcune aree
9. Cambiamento industriale
10. Disincentivi attraverso i sistemi di welfare

I fattori socioculturali, insieme a quelli menzionati in precedenza, rappresentano ulteriori ostacoli per la partecipazione delle donne nelle attività delle imprese sociali. Fattori come stereotipi, la famiglia e la percezione dei coetanei, e la prevalenza dei modelli imprenditoriali maschili, continuano ad avere un forte e spesso limitativo impatto sulle scelte di carriera delle donne e sulla mancanza di efficacia nell'intraprendere attività commerciali (Fondazione Europea per la Formazione Professionale [ETF], 2014).

Per l'entrata nel settore commerciale, le barriere affrontate dalle donne sono finanziarie (business plan/model, alfabetizzazione finanziaria ecc.), sociali (scarsa consapevolezza del pubblico, integrazione sociale ecc.), istituzionali (mancanza di personale con acume commerciale), culturali (comportamento, credenze e aspettative del mercato ecc.), psicologiche (mancanza di fiducia in sé stesse, di autostima ecc.). Altre sfide includono la sottovalutazione del lavoro svolto prevalentemente dalle donne e la mancanza di un'infrastruttura lavoro-famiglia.

Nella letteratura le scarse risorse finanziarie, la mancanza di impiegati e l'assenza di network o contatti per aprire imprese sociali sono alcuni dei problemi e delle barriere principali per le imprenditrici sociali. Anche le politiche fiscali e sulla famiglia possono scoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro e l'imprenditorialità delle donne, oltre che contribuire allo sviluppo di atteggiamenti sociali negativi verso l'imprenditorialità femminile. Ci sono anche i fallimenti di mercati che rendono difficile alle donne trovare successo nel lavoro autonomo e nella creazione di business. Per esempio, potrebbero esserci fallimenti nei mercati finanziari o nelle iniziative di politica pubblica che si sono rivelate inefficaci nel raggiungere potenziali imprenditrici. È importante, però, non sorvolare l'elemento della scelta personale dato che le donne spesso hanno intenzioni e motivazioni diverse nell'imprenditorialità. I responsabili politici dovrebbero, di conseguenza, non cercare di eliminare tutte le differenze tra imprenditori e imprenditrici, ma invece cercare di rimuovere le pressioni istituzionali che influenzano le motivazioni e le intenzioni e correggere i fallimenti del mercato che soffocano l'imprenditoria femminile (OCSE, 2016). Sono di seguito elencati alcuni esempi di come le imprenditrici sociali possono essere ostacolate:

- La cultura e la società spesso non supportano l'imprenditorialità delle donne
- Le donne tendono a considerarsi prive di capacità imprenditoriali
- Le imprenditrici hanno maggiori difficoltà nell'accesso a finanziamenti degli uomini
- Le donne tendono ad avere network imprenditoriali più piccoli e meno efficaci
- Le politiche fiscali e sulla famiglia possono scoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro e l'imprenditorialità femminile

Questo rapporto adesso esaminerà le sfide affrontate dalle imprenditrici sociali appartenenti a minoranze etniche.

Le sfide affrontate dalle donne appartenenti a minoranze etniche nel mercato del lavoro

Le minoranze etniche sono svantaggiate all'interno del mercato del lavoro. Le persone che ne fanno parte hanno tassi di disoccupazione più alti o guadagnano di meno se lavorano. Inoltre, la probabilità che le minoranze etniche vengano assunte per lavori meno qualificati è più alta, mentre quella di fare progressi nel mercato del lavoro è più bassa (Glasgow Works, 2011). Barrett (2010) segnala che i tassi di disoccupazione e di lavoro autonomo sono più alti tra i gruppi di minoranze etniche. Di conseguenza, le donne appartenenti a società di minoranze etniche possono essere particolarmente svantaggiate nel mercato del lavoro (Glasgow Works, 2011). Le donne in minoranze etniche hanno maggiori probabilità di trovare lavori in settori poco qualificati, temporanei o part time e con bassi salari (Harding, 2007). In aggiunta a questi svantaggi, le persone in minoranze etniche hanno maggiori probabilità di subire maltrattamenti.

Il rapporto *Race at Work* (Ashe & Nazroo, 2017) riporta che il 32% di tutti gli impiegati di minoranza etnica ritengono di aver osservato o subito discriminazioni razziste o bullismo da parte di colleghi negli ultimi cinque anni. Inoltre, il 17% dei lavoratori appartenenti a minoranze etniche hanno osservato e il 16% hanno direttamente subito discriminazioni razziste o atti di bullismo da parte di clienti e utenti di servizi. In aggiunta, secondo Berdahl e Moore (2006), le minoranze hanno subito più vessazioni dei bianchi, e le donne appartenenti a minoranze hanno subito più vessazioni di uomini appartenenti alla maggioranza, uomini appartenenti ad una minoranza e donne appartenenti alla maggioranza. In uno studio su imprenditrici di colore, asiatiche e di minoranze etniche Davidson, Fielden e Omar (2010) hanno usato la raccolta di dati qualitativi (interviste approfondite) per esaminare la discriminazione e il supporto sociale.

Le loro scoperte mostrano che la maggior parte delle intervistate hanno avuto a che fare con discriminazione a causa del loro genere e della loro origine etnica e che questo ha portato a difficoltà nell'ottenimento di supporto finanziario e aziendale. In uno studio più recente, d'altro canto, Carter et al. (2015) non avevano scoperto alcuna barriera discriminatoria nell'accesso al supporto finanziario e aziendale.

Wang (2013) ha investigato le donne in minoranze etniche che possiedono aziende negli Stati Uniti utilizzando l'analisi statistica multivariata. Questo studio ha valutato la relazione tra il genere e l'etnia con la performance generale dell'azienda. I risultati mostrano che le imprenditrici appartenenti a minoranze etniche operano in mercati di nicchia rispetto ad altri imprenditori in generale. In aggiunta, molte delle imprenditrici appartenenti a minoranze etniche operavano all'interno di contesti più piccoli in termini di dimensioni delle aziende. Di conseguenza, producono solo profitti marginali rispetto a gli imprenditori in generale (Wang, 2013). Nonostante il confronto, le imprenditrici di minoranze etniche hanno generato performance adeguate se comparate all'intera popolazione imprenditoriale. Le persone provenienti da gruppi in minoranza etnica sono spesso svantaggiate all'interno del mercato del lavoro. Sono più spesso sovra rappresentate in lavori poco stabili e pagati male e sono meno capaci di assicurarsi opportunità di avanzamento di carriera o di impiego che corrispondano alle proprie competenze e capacità (Wood and Wybron 2015). Secondo Grimshaw e Rubery (2007), la sottovalutazione delle attività economiche delle donne può essere riassunta con le cinque V:

1. *Visibilità*: Diversità settoriale limitata;
2. *Valutazione*: svalutazione culturale endemica del lavoro delle donne;
3. *Vocazione*: L'associazione del lavoro delle donne con i 'talenti naturali' e con le dimensioni sociali e affettive di madri e badanti piuttosto con capacità professionali;
4. *Valore aggiunto*: Le donne hanno maggiori probabilità di lavorare in settori dal basso valore aggiunto e dall'alta intensità (per esempio la cura dei bambini o degli anziani) con scarse possibilità di usare la tecnologia per aumentare la produttività;
5. *Varianza*: La percezione secondo la quale il lavoro e il modo di lavorare delle donne (a causa delle esigenze delle famiglie) siano fundamentalmente diversi da quelli degli uomini.

Le donne appartenenti a minoranze etniche possono essere svantaggiate dai seguenti fattori ((Stiell & Tang, 2006):

1. Storia migratoria, lingua, qualifiche, competenze ed esperienze,
2. Aspirazioni/confidenza (questo dipendeva da circostanze sia personali che familiari, dai livelli di qualifiche e competenze e dalle esperienze nel mercato del lavoro),
3. Zona locale (debolezze nell'infrastruttura di supporto locale, nella copertura degli asili, nel trasporto pubblico e in altri servizi),
4. Opportunità di lavoro adeguate,
5. Circostanze culturali/familiari,
6. Discriminazione e razzismo.

Le seguenti questioni sono sfide che una donna appartenente a un gruppo etnico minoritario deve affrontare quando lavora in azienda:

- Barriere culturali

- Assistenza per l'infanzia
- Problemi di finanziamento
- Problemi abitativi
- Problemi di comunicazione/barriere linguistiche

Ulteriori sfide includono una conoscenza limitata della lingua e, per chi non ha documenti, mancanza di accesso allo status giuridico (Hess, Henrici, e Williams 2011; Hess e Henrici 2013). Un'altra barriera affrontata dalle donne in minoranze etniche è quella degli obblighi culturali. Come riportato da Ceci et al. (2011), le donne appartenenti a minoranze etniche che hanno figli hanno minori probabilità di raggiungere e mantenere posizioni gerarchiche più alte. D'altro canto, le donne che non vogliono fare figli si candidano per posizioni di rango superiore. Lo studio di Felicitas Hilmann (1998) su uomini e donne turche che lavorano autonomamente a Berlino ha mostrato che gli uomini fanno maggior affidamento ai membri della famiglia per aiutare la loro impresa, mentre le donne impiegano altre strategie e non hanno le stesse possibilità all'interno delle comunità di emigranti.

Il progresso gerarchico in un percorso di carriera lineare è meno probabile per le donne in minoranze etniche rispetto ad altre donne. Le donne appartenenti a minoranze etniche devono affrontare ulteriori barriere nelle opportunità di carriera e nel progresso a causa degli atteggiamenti razzisti e degli stereotipi nella loro organizzazione (Kamenou, 2002). Le donne appartenenti a minoranze etniche subiscono una doppia discriminazione sul posto di lavoro a causa del loro genere e della loro etnia (OIL, 2013). Le donne affrontano barriere del mercato del lavoro nell'accesso alle posizioni manageriali. Pertanto, quando guardiamo alle donne impiegate nel mondo degli affari, è quattro volte meno probabile che siano un datore di lavoro rispetto a un uomo. (ILO, 2018). Pertanto, si può suggerire che le donne manager appartenenti a minoranze etniche si trovano ad affrontare una barriera più forte rispetto alla sindrome del "soffitto di vetro" con cui si confrontano le altre colleghe (Kamenou, 2002).

Nell'ambito dell'imprenditorialità, le minoranze etniche devono affrontare varie sfide. Rahman, Ullah e Thompson (2018) affermano che gli imprenditori etnici devono affrontare diverse sfide riguardanti (1) l'accesso ai finanziamenti, (2) le capacità comunicative (competenze linguistiche e comprensione culturale condivisa) e il mercato del lavoro, (3) i regolamenti (leggi, norme e regolamenti fiscali) e la mancanza di competenze manageriali. Marlow (1997) ha scoperto che, mentre gli imprenditori di entrambi i generi sentivano che le donne erano discriminate all'inizio della loro attività, una percentuale maggiore di donne credeva che la discriminazione esistesse. Inoltre, Hisrich and Brush (1984) hanno mostrato che gli ostacoli affrontati dalle imprenditrici comprendevano la finanza e il credito, la mancanza di formazione in materia di business e di pianificazione finanziaria. Ci sono anche alcune sfide per le donne BAME (Black, Asian and Minority Ethnic - nere, asiatiche e di etnia minoritaria) che vogliono partecipare alle attività di imprenditoria sociale. Queste sfide sono le seguenti (Government Equalities Office, 2008);

1. Minore percezione dell'imprenditorialità sociale delle minoranze etniche,
2. Vincoli di tempo e obblighi familiari,
3. Finanziamento (come identificare potenziali finanziatori, come richiedere e garantire il finanziamento, come identificare le risorse per le quali è necessario il finanziamento, ecc.),
4. Skill gap (o mancanza di conoscenze dello sviluppo del business o della finanza),
5. Scarsa confidenza e motivazione,
6. Svantaggi vari (stereotipi culturali, lingue, isolamento ecc.).

Carter et al. (2015) concordano con lo studio di Wong (2013) secondo cui la maggior parte delle donne appartenenti a minoranze etniche si concentra su attività a basso costo come la vendita al dettaglio su piccola scala e la ristorazione, le aziende di servizi alimentari e altre. Purtroppo, questi tipi di mercati di nicchia sono diventati molto saturi nel settore e sono associati a un'intensa concorrenza. Questo ha fatto sì che le imprenditrici appartenenti a minoranze etniche producano solo profitti marginali e compressi all'interno di mercati competitivi. Di conseguenza, questo fenomeno spiega perché alcune imprese di proprietà di donne appartenenti a minoranze etniche hanno tassi di sopravvivenza relativamente più bassi rispetto alla popolazione generale degli imprenditori. Tuttavia, questi tassi sono probabilmente causati da altri fattori esterni. Ad esempio, Carter et al. (2015) hanno evidenziato che le donne imprenditrici appartenenti a minoranze etniche si trovano ad affrontare barriere finanziarie a causa di fattori di rischio intrinseci, come un acume imprenditoriale relativamente basso e la mancanza di un solido track record finanziario; questo include l'avversione al debito come indicatore di bassa performance tra le donne appartenenti a minoranze etniche. Le donne appartenenti a minoranze etniche con risorse limitate sono spesso svantaggiate sul mercato del lavoro (Inman, 1999). Tendono a localizzare le loro attività in aree popolate da minoranze, dipendendo da loro come clientela (Smith-Hunter e Boyd, 2004). Molte di queste donne sono orientate al raggiungimento di obiettivi, ma le loro imprese hanno di solito un potenziale di crescita limitato a causa della dipendenza dal capitale sociale di amici e familiari (Smith-Hunter e Boyd, 2004).

In relazione alla performance imprenditoriale Gyapong, Monem e Hu (2016) hanno indagato se vi sia una correlazione tra imprenditoria femminile e appartenente a minoranze etniche e la performance imprenditoriale di un'azienda. Il loro studio ha prodotto risultati contrastanti perché mentre il valore dell'imprenditore è maggiore quando i consigli di amministrazione hanno più dirigenti di sesso femminile, i dirigenti appartenenti a minoranze etniche contribuiscono meno ai valori aziendali quando ce ne sono di più nel consiglio di amministrazione. Gyapong, Monem e Hu (2016) suggeriscono che la performance imprenditoriale di successo è più strettamente associata a una maggiore diversità etnica che non alla diversità di genere.

La letteratura di cui sopra (ad esempio Carter et al., 2015) indica che alcuni studi sulle imprese di proprietà di donne appartenenti a minoranze etniche producono risultati contrastanti, soprattutto se si confrontano le loro prestazioni con quelle degli imprenditori in generale. Di conseguenza, potrebbe non essere possibile generalizzare i risultati. Indubbiamente, ulteriori ricerche dovrebbero essere svolte su gli argomenti che non hanno prodotto un risultato univoco sulle donne imprenditrici appartenenti a minoranze etniche, come la discriminazione, le capacità (rispondendo a una domanda: perché le prestazioni delle donne appartenenti a minoranze etniche sono state considerate marginali?) e la produttività (rispondendo a una domanda: perché ci sono difficoltà nell'ottenere supporto finanziario e altri tipi di supporto?) A parte queste aree, si potrebbe sostenere che le donne appartenenti a minoranze etniche che gestiscono piccole imprese, hanno bisogno di ridisegnare la loro strategia competitiva per migliorare i loro punti di forza e sostenere così la loro crescita professionale. Nella letteratura attuale, queste aree di studio sono ancora poco studiate.

Come si può vedere, le donne appartenenti a minoranze etniche incontrano molte difficoltà sia sul posto di lavoro che nella partecipazione ad attività di imprenditoria sociale. Tuttavia, le sfide più comuni affrontate dalle imprenditrici sono la mancanza di accesso all'istruzione e alle opportunità di formazione permanente per lo sviluppo delle competenze chiave

dell'imprenditoria e delle capacità imprenditoriali, la mancanza di sistemi di sostegno alle imprese, dell'accesso al capitale e dell'accesso a network di sostegno (ETF, 2014).

Competenze aziendali per donne appartenenti a minoranze etniche

La formazione delle competenze imprenditoriali è un passo fondamentale per l'empowerment delle donne imprenditrici, ma per garantire un cambiamento duraturo, i programmi di formazione devono trattare i vincoli psicologici e sociali più profondi che le donne si trovano ad affrontare (Siba, 2019). In letteratura, alcune competenze sono considerate essenziali per l'imprenditorialità/business. Queste competenze sono descritte da Smith, Schallenkamp e Eichholz (2006) in quattro dimensioni: competenza tecnica, manageriale, imprenditoriale e maturità personale. La tabella 3 descrive queste competenze.

Tabella 3: *Competenze essenziali per l'imprenditorialità*

Categorie	Competenze
Competenze tecniche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Operative (necessarie per produrre il prodotto o servizio) 2. Forniture/materie prime (le capacità per ottenerne quando e quanto necessarie) 3. Spazio per l'ufficio o per la produzione (le competenze per far combaciare esigenze e disponibilità) 4. Equipaggiamento/Stabilimento/Tecnologia (le capacità per identificare e ottenere queste cose)
Competenze manageriali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Management (pianificare, organizzare, supervisionare, dirigere, networking) 2. Marketing (identificare clienti, canali di distribuzione, supply chain) 3. Finanziarie (gestione delle risorse finanziarie, contabilità, budgeting) 4. Legali (forma organizzativa, risk management, privacy e sicurezza) 5. Amministrative (relazioni con le persone, relazioni con il comitato consultivo) 6. Superiori – apprendimento, problem solving
Competenze imprenditoriali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idea imprenditoriale (business plan, capacità di presentazione) 2. Scansione ambientale (riconoscere i gap nel mercato, sfruttare un'opportunità del mercato) 3. Advisory Board e networking (bilanciare l'indipendenza con la ricerca di consigli)
Competenze riguardanti la maturità personale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consapevolezza di sé (abilità di riflettere e di essere introspettive) 2. Responsabilità (abilità di assumersi la responsabilità per risolvere un problema) 3. Coping emotivo (capacità emotiva di affrontare un problema) 4. Creatività (capacità di produrre una soluzione creativa a un problema)

Fonte: Smith, Schallenkamp & Eichholz, 2006.

Come si vede nella tabella 3, ci sono molte competenze di cui le imprenditrici hanno bisogno per avere successo. Inoltre, nell'ambiente imprenditoriale odierno, le donne hanno bisogno di meta-competenze che vanno dalle competenze tecniche al problem solving, alle capacità di iniziativa e istituzionali, al lavoro di squadra, all'apprendimento e all'autogestione, nonché alle competenze di comunicazione e di economia digitale, come nuovi business model, la comprensione dell'uso della tecnologia, la comunicazione interattiva e il networking sociale (Braun, 2008).

Adeyemo (2009) afferma che le competenze imprenditoriali sono le competenze di base necessarie per consentire agli Imprenditori Sociali di avviare, sviluppare, finanziare e avere successo nella loro impresa. Ha classificato queste competenze in quattro categorie:

- 1) Caratteristiche personali (ottimismo, visione, iniziativa, voglia di controllo, spinta e persistenza, tolleranza del rischio, resilienza);
- 2) Capacità interpersonali (leadership e motivazione, capacità di comunicazione, ascolto, relazioni personali, negoziazione e etica);
- 3) Capacità di pensiero critico e creativo (Pensiero creativo, problem solving, riconoscere le opportunità);
- 4) Capacità pratiche (condurre ricerche, raccolte di dati e analisi).

Possibili strategie e politiche di supporto per l'empowerment delle donne appartenenti a minoranze etniche

Le donne hanno un ruolo centrale nello sviluppo delle comunità e delle economie di tutto il mondo. Pertanto, le nazioni vedono l'imprenditorialità come un modo per coinvolgere le donne nel processo di sviluppo economico (Harding, 2007). Inoltre, l'imprenditorialità femminile è vista come una componente importante dello sviluppo economico, soprattutto nei paesi in via di sviluppo. Le donne aiutano i loro paesi a ridurre il tasso di disoccupazione creando le proprie aziende e ad aumentare il tasso di occupazione del paese quando assumono altre persone nelle loro aziende (Alexandre-Leclair, 2014).

Ci sono varie politiche sociali in corso di attuazione in tutto il mondo per aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Di solito si concentrano sui servizi di assistenza all'infanzia, sul tempo di cura, sullo sviluppo di condizioni di lavoro flessibili e su politiche attive per la forza lavoro. I servizi di assistenza formale sono uno strumento importante per rimuovere le barriere all'occupazione (Unione Europea, 2017). Servizi di assistenza formale di buona qualità, accessibili e a prezzi sostenibili sono importanti per consentire a uomini e donne con responsabilità di assistenza di accettare un impiego. Tuttavia, la disponibilità di strutture di assistenza all'infanzia di qualità e a prezzi accessibili continua a rappresentare una sfida in un numero significativo di Stati membri, come Germania, Spagna, Italia, Ungheria, Polonia, Romania, Malta, Slovacchia e Regno Unito (Unione Europea, 2018).

Le politiche di congedo per i dipendenti hanno un impatto significativo sull'accesso delle donne e sulla loro permanenza nel mercato del lavoro e sulla loro decisione di lasciare il mercato del lavoro. Inoltre, le politiche attive per la forza lavoro sono molto importanti per aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Le politiche attive per la forza lavoro sono state stabilite in base a principi come l'eliminazione delle sfide che i disoccupati devono affrontare per trovare un lavoro, la creazione di nuove opportunità di lavoro, la facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro attraverso l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e la strutturazione istituzionale. Queste politiche comprendono strategie di formazione professionale, la creazione di nuove aree di occupazione da parte del governo, sussidi per l'aumento dell'occupazione, servizi di consulenza del lavoro, sussidi per gli imprenditori, orari di lavoro flessibili, informazioni, consulenza e servizi di collocamento, creazione di posti di lavoro e programmi per i giovani, le donne, gli anziani e i disabili. Esempi di politiche attuate per le donne che hanno una bassa partecipazione alla forza lavoro sono l'eliminazione delle barriere finanziarie che rendono la partecipazione all'occupazione, consulenze per quanto riguarda i salari e le tasse,

la possibilità per loro di ottenere un lavoro e di ricevere una formazione adeguata, regolazione dell'orario di lavoro, l'incoraggiamento dell'imprenditorialità femminile e la concessione di sussidi alle donne (Sümer, 2015). Infatti, è molto importante discutere di genere e di imprenditoria sociale nello stesso contesto, perché le donne sono gli elementi fondamentali per un approccio di successo nella lotta alla povertà. Queste imprese possono essere realizzate al meglio includendo le donne direttamente nello sviluppo dell'impresa sociale. Pertanto, mentre si studia come l'imprenditoria femminile possa contribuire a ridurre la povertà e a incoraggiare lo sviluppo socioeconomico, l'imprenditoria sociale deve essere considerata come un fattore determinante (Boateng, 2018).

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, 2018), incoraggiare l'accesso delle donne all'istruzione formale, alla formazione professionale e ai programmi di imprenditorialità è molto importante per sostenere la transizione delle donne verso posti di lavoro migliori. L'istruzione e la formazione sono strumenti potenti contro la povertà, contro la fame e a favore dell'emancipazione femminile (FAO, IFAD & OIL, 2010). Uno studio condotto in Turchia ha rilevato che il fattore più importante per l'aumento della forza lavoro femminile è l'aumento del livello di istruzione (Akgeyik, 2017). Di seguito sono riportate le raccomandazioni politiche specifiche (OIL, 2018; UE, 2017; & UE, 2018)) e le strategie a sostegno delle imprese sociali e delle donne appartenenti a minoranze etniche;

- Promuovere ampiamente il concetto di impresa sociale
- Migliorare la coordinazione tra entità pubbliche a livelli diversi
- Progettare un ambiente legale e normativo coerente
- Migliorare l'accesso ai finanziamenti
- Uso dei fondi strutturali dell'UE
- Accesso ai mercati pubblici e privati
- Strutture di supporto alle imprese sociali
- Network di supporto per le imprese sociali
- Sviluppare le capacità imprenditoriali sociali e sostenere la ricerca
- Educazione e ricerca sulle imprese sociali
- Discussione sulle barriere attuali e sui fattori abilitanti per lo sviluppo dell'impresa sociale
- Costruire la percepibilità e la visibilità delle IS (campagne promozionali)
- Sviluppare un'idea commerciale (incubatori...)
- Pianificazione e sviluppo del business (sviluppo generale delle competenze)
- Imprenditoria sociale e sviluppo della leadership (sviluppo delle competenze, consulenza, mentoring and coaching).
- Discriminazione positiva per migliorare la diversità nel settore del business
- Prestiti alle start up per affrontare le disuguaglianze nella società
- Accesso ai finanziamenti per donne appartenenti a minoranze etniche per far crescere e succedere le loro aziende
- Aprire centri culturali per donne appartenenti a minoranze etniche
- Insegnare la lingua primaria del paese alle donne (rifugiate, migranti) da minoranze etniche
- Fornire formazione vocazionale
- Rendere più facile l'adesione a servizi pubblici e privati.

È importante che le donne che lavorano nelle imprese sociali facciano gioco di squadra e creino network nel mercato aziendale con diversi attori come reti di supporto, altre imprese sociali, autorità/istituzioni locali e il settore privato. In questo scritto, alle imprenditrici sociali è stato

offerto supporto nel finanziamento e nello sviluppo di imprese sociali da parte delle autorità locali, del settore imprenditoriale, del governo, dell'Unione Europea e del settore bancario.

Sommario

Senza una strategia e senza dipendenti qualificati un'organizzazione è senza timone e non sopravviverà a lungo nel mondo mutevole ed esigente di oggi. Senza fornire ai potenziali lavoratori, formatori e consulenti aziendali strumenti adeguati alla gestione e/o assistenza, non è possibile un'imprenditoria sostenibile. Questo rapporto cerca di capire come le donne appartenenti a minoranze etniche possano essere empowered attraverso le imprese sociali.

Le imprese sociali sono emerse come uno strumento efficace per raggiungere obiettivi politici in due aree chiave della politica sociale ed economica: la fornitura di servizi e l'inclusione sociale. In letteratura, il termine "minoranza etnica" si concentra sui gruppi che hanno preferenze culturali o origini culturali e sociali diverse rispetto alla maggioranza della popolazione (Kahanec, Zaiceva & Zimmermann, 2010).

L'attenzione del rapporto si è concentrata sull'empowerment delle donne appartenenti a minoranze etniche attraverso l'impresa sociale. Pertanto, è importante guardare alla forza lavoro femminile a livello globale per comprendere le condizioni necessarie per la nascita di impresa sociale. I tassi di occupazione femminile differiscono a seconda dei settori specifici. Ad esempio, un rapporto (UE, 2018) sulla segregazione di genere mostra che in tutti gli Stati membri dell'UE gli uomini dominano aree specifiche come l'ingegneria e la tecnologia, ma sono molto meno coinvolti in settori come l'insegnamento e il volontariato. Le donne sono per lo più impiegate nel settore dell'istruzione e della sanità se confrontate con i tassi di occupazione maschile.

Questo rapporto ha esaminato le sfide che le donne appartenenti a minoranze etniche incontrano nel mercato del lavoro, le possibili barriere all'accesso al mercato del lavoro, le competenze aziendali necessarie per le donne appartenenti a minoranze etniche e le possibili strategie e politiche di sostegno per l'emancipazione delle donne appartenenti a minoranze etniche. Green, Moore, Easton e Heggie (2004) riassumono le principali barriere all'occupazione e alla progressione per le donne appartenenti a minoranze etniche come:

1. Cura dei figli/degli altri,
2. Orari lavorativi e tempo flessibili,
3. Mancanza di supporto,
4. Aspettative per l'avanzamento (autostima, confidenza e autoefficacia),
5. Opportunità di lavoro e formazione adeguate.

Ci sono anche sfide per le donne appartenenti a minoranze etniche nel settore imprenditoriale, tra cui l'accesso al lavoro, questioni finanziarie, barriere come la comunicazione e la lingua, sociali, istituzionali, culturali e psicologiche.

Per dare potere alle donne appartenenti a minoranze etniche è necessario dotarle delle necessarie competenze necessarie nell'impresa sociale. Pertanto, la formazione delle competenze imprenditoriali è un passo fondamentale per l'empowerment delle donne imprenditrici nelle imprese sociali. In letteratura, le competenze imprenditoriali essenziali sono raggruppate in quattro temi principali, tra cui 1) competenze tecniche, 2) competenze manageriali, 3) competenze imprenditoriali e 4) capacità di maturità personale. Adeyemo (2009) afferma che le capacità imprenditoriali sono le competenze di base necessarie per

consentire agli imprenditori sociali di avviare, sviluppare, finanziare e avere successo nella loro impresa.

È anche molto importante sviluppare possibili strategie e politiche di sostenimento per l'empowerment di donne appartenenti a minoranze etniche a livello globale. In tutto il mondo sono in corso di attuazione varie politiche sociali per aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Di solito si concentrano sui servizi di assistenza all'infanzia, sul tempo libero per l'assistenza, sullo sviluppo di condizioni di lavoro flessibili e su politiche attive per la forza lavoro. Servizi di assistenza formale di buona qualità, accessibili e a prezzi sostenibili sono importanti per facilitare l'accesso di uomini e donne con responsabilità assistenziali. Si trattano di strumenti importanti per rimuovere le barriere all'occupazione (Unione Europea, 2017; 2018). Inoltre, è molto importante progettare e sviluppare programmi di formazione basati sui bisogni formativi delle donne appartenenti a minoranze etniche nelle imprese sociali.

Fornire alle donne appartenenti a minoranze etniche le competenze e gli strumenti necessari per lo sviluppo delle imprese sociali darà potere alle donne e favorirà inclusione nel mercato del lavoro. Le opportunità di formazione sul posto di lavoro e l'impegno in ruoli non tradizionali possono potenzialmente aumentare le probabilità di accesso delle donne a posizioni nuove e di livello più elevato e di aumentare le loro capacità di leadership e decisionale. Avere un reddito maggiore e un maggiore controllo sulla gestione dei soldi dà alle donne anche un maggiore potere d'acquisto. Queste donne per esempio possono usufruire dei servizi di altre imprese sociali ed entrare a far parte del loro contesto per amplificarne l'impatto sociale. L'orientamento e la consulenza sono elementi strategici chiave per operare strategie di apprendimento permanente e di occupabilità a livello regionale e nazionale.

Gli elementi chiave sono stati esaminati per coinvolgere donne appartenenti a minoranze etniche nel contesto dell'impresa sociale e nello sviluppo e l'implementazione di materiali e strumenti di formazione innovativi a diversi livelli e fasi.

Citazioni

- Adeyemo, S.A. (2009). Understanding and acquisition of entrepreneurial skills: A pedagogical re-orientation for classroom teacher in science education, *TÜFED-TUSED/* 6(3), 57 – 65.
- Akgeyik, T. (2017). Factors That Affect Labor Force Participation Of Women in Turkey: Analysis of data from Turkish statistical institute. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1), 31-53.
- Alexandre-Leclair, L. (2014). Diversity as a motive for entrepreneurship?: The case of gender, culture and ethnicity. *Journal of Innovation Economics & Management*, 2(14), 157-175.
- Barrett, R (2010). Disadvantaged groups in the labour market. *Economic and Labour Market Review*, 4(6), 18-24.
- Berdahl, J.L., & Moore C. (2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology* 2006, 91(2):426-36.

- Boateng, A. (2018). *African female entrepreneurship merging profit and social motives for the greater good*. Palgrave Macmillan.
- Bornstein, D., & Davis, S. (2010). *Social entrepreneurship: What everyone needs to know*. Teaching notes. Oxford University Press, New York.
- Braun, P. (2008). Women Entrepreneurs In The Digital Economy: What Skills Do They Really Need? Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/28ab/5a278c1f8532e36278fdda037e52f1b30da5.pdf>
- Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, K. and Jones, T. (2015). 'Barriers to ethnic minority and women's enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions', *International Small Business Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 49–69.
- Catalyst. (2009). Quick Take: Women in the Workforce—Europe. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-europe/>.
- Ceci, S.J., Williams, W.M., Sumner, R.A., & DeFraine, W.C. (2011). Do subtle cues about belongingness constrain women's career choices? *Journal of Psychological Inquiry*, 22(4), 255-258.
- Davidson, M. J., Fielden, S. L. and Omar, A. (2010). 'Black, Asian and minority ethnic female business owners: Discrimination and social support', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 16, No. 1, pp. 58-80.
- Dees, J.G. (1998). *The meaning of social entrepreneurship*. Kauffman Foundation and Stanford University, Kansas City, MO and Palo Alto, CA.
- English, F.W. (2006). *Encyclopedia of educational leadership and administration*. United States of America: Sage Publications.
- ETF. (2014). Training and support for women's entrepreneurship. ETF Working Paper. Retrieved from https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A6FAE24F1DE8FA27C12580DC005F733D_Women%20entrepreneurship.pdf
- European Union. (2017). European Semester: Thematic factsheet – Women in the labour market. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf
- European Union. (2018). 2018 Report on equality between women and men in the EU. Retrieved from https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074.
- Eurostat (2019). (Online data code: une_rt_m). Retrived from: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en
- FAO, IFAD & ILO (2010). Investing in skills for socio-economic empowerment of rural women. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_150831.pdf
- Global Entrepreneurship Monitor (2019/2020) Global Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>
- Global Entrepreneurship Monitor (2018/2019) Global Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50213>

- Glasgow Works. (2011). *Working with ethnic minority clients: A toolkit for employability partnerships and projects*. Retrieved from http://www.employabilityinscotland.com/media/111232/working_with_ethnic_minority_clients.pdf.
- Government Equalities Office. (2008). *Social Enterprise: Making it Work for Black, Asian and Minority Ethnic Women*. Retrieved from https://www.equality-ne.co.uk/downloads/271_SocialEnterprise.pdf
- Gyapong, E., Monem, R. M. and Hu, F. (2016). 'Do Women and Ethnic Minority Directors Influence Firm Value? Evidence from Post-Apartheid South Africa', *Journal of Business Finance*, Vol. 43, No. 3-4, Issue: March-April, pp. 370-413.
- Harding, R. (2007). *State of women's enterprise in the UK*. Prowess Ltd.
- Hilman, F. (1998). *Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe*. WZB discussion paper FS I 97-101, Berlin
- Hisrich, R., & Brush, C. (1984). The woman entrepreneur: Management skills and business problems. *Journal of Small Business Management*, 22(1), 30-37. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1505240>
<http://repository.upenn.edu/sire/8>
- ILO. (2013). The sex and race workplace double whammy. Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_203525/lang-en/index.htm
- International Labor Organization (ILO). (2018). *World employment social outlook trends for women 2018 Global snapshot*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf.
- Kahanec, M., Zaiceva, A., & Zimmermann, K.F. (2010). *Ethnic minorities in the European union: An overview*. Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kamenou, N. (2002). *Ethnic minority women in English organisations career experiences and opportunities*. Thesis. The University of Leeds.
- Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Factors affecting female labor force participation in Turkey: an analysis on Adana province. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.
- Kwong, C., Jones-Evans, D., & Thompson, P. (2012). Differences in perceptions of access to finance between potential male and female entrepreneurs: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(1), 75-97.
- Li, Y., & Heath, A. (2017). The socio-economic integration of ethnic minorities. *Social Inclusion*, 5(1), 1-4.
- London, M., & Morfopoulos, R.G. (2010). *Social entrepreneurship*. New York: Routledge.
- Mair, J., & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36-44.
- Miller T.L., Wesley C. L., & Williams D.E. (2012). Educating the minds of caring hearts: Comparing the views of practitioners and educators on the importance of social entrepreneurship competencies. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 349-370.

- Mokta, M. (2014). Empowerment of women in India: a critical analysis. *Indian Journal Of Public Administration*, LX (3), 478-88.
- O'Neil, T., Domingo, P., & Valters, C. (2014). *Progress on women's empowerment from technical fixes to political action*. Working Paper No. 6. London: ODI. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9282.pdf>.
- Poon, D. (2011), The emergence and development of social enterprise sectors, *Social Impact Research Experience (SIRE)*. 8.
- Rahman, A. (2013). Women's Empowerment: Concept and Beyond. *Global Journal of Human Social Science*, 13(6), 8-14.
- Rahman, M. Z. Ullah, F. and Thompson, P. (2018). Challenges and issues facing ethnic minority small business owners: The Scottish experience. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, doi: 10.1177/1465750317753932
- Smith, W.L., Schallenkamp, K., & Eichholz, D.E. (2006). Entrepreneurial skills assessment: An exploratory study. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 4(2). <https://doi.org/10.1504/IJMED.2007.011791>
- Stiell, B., & Tang, N. (2006) Ethnic minority women and access to the labour market in Newcastle. Sheffield Hallam University [online]. Retrieved from <http://circle.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/bme-women-newcastle.pdf>
- Stromquist, N. P. (1995). The theoretical and practical bases for empowerment. In C. Medel-Anonuevo (Ed.), *Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy* (pp. 13-22). Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Education.
- Sümer, G. (2015). *Effect of social policies for women on participation labor force and employment of the women: An implementation on people receiving widows' and orphans' payments in Bursa (Turkey)*. Master thesis. Uludağ University, Social Science Institution.
- Thevenon, O. (2009). Increased women's labour force participation in Europe: Progress in the worklife balance or polarization of behaviours? *Population*, 64(2), 235-272.
- Wang, Q. (2013). 'Industrial concentration of ethnic minority- and women-owned businesses: Evidence from the survey of business owners in the united states', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 26, No. 3, pp. 299-321
- World Bank, (2019). Labor force, female (% of total labor force). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=LT>
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & Izci, F. (2008). A research on difficulties women employees face at public sector workplaces. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.