

PERCORSI AL FEMMINILE DELLA FORMAZIONE IMPRENDITORIALE

di Valentina Mucciarelli

Gli studi sull'imprenditoria femminile

L'imprenditoria femminile è stata caratterizzata in passato dallo scarso interesse che, almeno fino a pochi anni fa, questo tema suscitava sia nella riflessione accademica, sia in quella delle politiche sociali ed economiche. Anche la diffusione degli *women's studies* paradossalmente non ha automaticamente posto fine al disinteresse per questa tematica. Infatti, nella loro stagione iniziale, gli studi di genere applicati al mondo del lavoro si sono concentrati prevalentemente sugli aspetti più negativi delle esperienze lavorative femminili, tendendo a mettere in evidenza le situazioni di discriminazioni e segregazioni di cui le donne sono state spesso vittime nella sfera lavorativa.

Se da un lato questo approccio ha messo in evidenza l'esistenza di una stratificazione di genere che si intreccia con gli altri criteri di stratificazione, quali razza e classe, dall'altro ha trascurato di analizzare le sfere e gli ambiti lavorativi in cui le donne costituiscono una minoranza.

È soltanto durante gli anni ottanta che gli studi femministi sul lavoro cominciano ad ampliare i propri orizzonti e a considerare temi quali la cultura sessista che permane all'interno della struttura gerarchica di gran parte delle organizzazioni e delle istituzioni, nonché le relazioni tra genere e potere nei luoghi di lavoro.

Anche in questi ambiti l'attenzione tende però a concentrarsi maggiormente sul lavoro dipendente, sia perché in questo campo sono più evidenti le situazioni di segregazione e discriminazioni nei confronti delle donne, sia perché l'imprenditoria femminile, oltre che poco significativa dal punto di vista dimensionale, tende ad essere considerata come una situazione di privilegio alla portata di "poche" e per questo da non prendere in considerazione.

Su un altro versante e nello stesso periodo gli studi di ambito manageriale e organizzativo tendono a trattare l'imprenditoria come un approccio economicistico e fondamentalmente neutro nei confronti degli attori operanti in quel settore di attività, ossia questi studi presentano disinteresse verso le tematiche di genere e modellano intorno alla figura di imprenditore di sesso maschile le analisi sull'imprenditoria. In altre parole, la componente femminile o non era presa in considerazione oppure veniva considerata come minoritaria e da assimilare per comportamenti e attitudini alle caratteristiche dell'imprenditore-tipo.

Nelle indagini sociologiche sulla formazione delle imprese degli anni '70 la categoria "genere" è rimasta estranea per lungo tempo. Il riferimento era sempre ad un soggetto «neutro, asessuato, in genere maschio, o trattato implicitamente come tale anche quando non lo è»¹.

Sulla base di queste premesse è quindi facile comprendere come mai il recente interesse per l'imprenditoria femminile si sia venuto ad introdurre in un panorama teorico che non è stato in grado di elaborare strumenti concettuali necessari a comprendere il fenomeno in questione. È soltanto a partire dagli anni ottanta che si è verificata una crescente attenzione, soprattutto negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, per l'imprenditoria femminile mediante studi caratterizzati da una forte interdisciplinarietà che hanno attinto da più strumenti concettuali inseribili in diverse discipline, in particolare nella sociologia, negli studi psicosociali, nell'approccio manageriale e nella cultura d'impresa².

¹ M. Franchi, "Le regole del gioco: un percorso di lettura", in M. Franchi (a cura di), *Donne imprenditrici. Le regole del gioco*, Angeli, Milano 1992, p. 16.

² *Ibidem*.

Alcune precisazioni sul fenomeno dell'imprenditoria femminile

Una prima questione da affrontare è rappresentata dalla necessità di definire l'oggetto d'analisi: *le imprenditrici*.

Il termine "imprenditore" viene comunemente usato per soggetti impegnati in un lavoro in proprio, ma in realtà tale termine è tutt'altro che preciso, in quanto rinvia a condizioni, soluzioni organizzative, risorse professionali ed economiche, tipi di attività assai diverse.

Senza entrare in merito a spiegazioni giuridiche complesse e poco utili ai nostri fini, scegliamo una definizione funzionale e assumiamo il termine "imprenditore" per designare un soggetto che svolge un'attività autonoma che non si limita all'esercizio di un mestiere, ma che comporta il coordinamento del lavoro di altri³.

Viene così introdotta una prima distinzione tra lavoratore autonomo e imprenditore, anche se spesso, soprattutto nelle piccole imprese, tra le due realtà non esistono tagli netti, ma passaggi evolutivi e differenze di gradi.

Tornando al nostro oggetto d'analisi, possiamo invece definire le "imprenditrici" non come una categoria omogenea: sono diverse le motivazioni, i vissuti personali e lavorativi, le risorse impiegate nel dar vita ad un'impresa; inoltre i percorsi delle donne che avviano un'azienda sono spesso segnati da discontinuità, da cambiamenti in misura maggiore di quanto può avvenire per gli uomini.

Un fenomeno che caratterizza l'ambito imprenditoriale è quello che vede, dagli anni ottanta ad oggi, un aumento dell'imprenditoria femminile nelle attività terziarie e di servizio. La terziarizzazione dell'economia si realizza quindi in larghissima misura attraverso la crescita del lavoro indipendente e questo fenomeno interessa le donne in misura altrettanto e forse più intensa degli uomini.

Nonostante le tendenze descritte, va detto che l'imprenditoria femminile resta rigidamente limitata ad alcuni settori di attività, gli stessi peraltro in cui è più elevata l'occupazione femminile. I servizi alle persone sono considerati, tanto per il lavoro

³ *Ibidem*, p. 143.

dipendente che per il lavoro in proprio, di naturale pertinenza delle donne, mentre all'interno dei rami manifatturieri una significativa presenza femminile si ha solo nel settore dell'abbigliamento. In altre attività la percentuale di donne imprenditrici è nettamente minoritaria.

Inoltre, intendiamo leggere l'imprenditorialità oltre che come fenomeno economico come fenomeno culturale avvertendo che «l'agire imprenditoriale costituisce un archetipo dell'azione sociale»⁴ e osservando che «il significato simbolico dell'im/prendere o dell'intra/prendere è racchiuso nella figura mitologica di Mercurio e del carattere mercuriale: astuzia, intelligenza pratica, creatività ed apertura al nuovo e all'avventuroso»⁵.

Secondo questa analisi i caratteri dell'imprenditorialità si collocano nell'universo simbolico dell'assumere l'iniziativa, della titolarità dell'azione e del relativo rischio. Tali tratti sono dunque collocati nell'universo del maschile. Gli stessi caratteri, qualora trasportati nell'universo simbolico del femminile, acquisiscono un valore dubbio. Infatti l'intraprendenza femminile necessita di una giustificazione, non è immediatamente un valore sociale condiviso o autoevidente.

L'ordine simbolico di genere assegna al maschile la sfera dell'azione, mentre associa al femminile la passività, l'adattamento, la flessibilità. Tuttavia in una cultura l'ordine simbolico di genere non è immutabile, non è statico, bensì è dinamico e quindi storicamente e contestualmente variabile. I rapporti di genere, situati e storicizzati, attribuiscono un significato circoscritto al femminile e al maschile entro una cultura, ma sono sempre in relazione con gli archetipi del maschile e del femminile in quanto descrittori delle differenze e fondanti dell'ordine del linguaggio. Pertanto un primo problema è che l'imprenditoria si colloca entro l'universo simbolico del maschile: l'azione imprenditoriale sostiene e valorizza una sola forma di mascolinità e l'imprenditorialità come insieme di norme e valori basati sulla

⁴ A. Bruni, S. Gherardi, B. Poggio, *All'ombra della maschilità. Storie d'impresa e di genere*, Guerini, Milano 2000, p. 1.

⁵ *Ibidem*.

mascolinità egemone costituisce una barriera culturale tanto per la femminilità che per forme alternative di mascolinità⁶.

Oggi i valori della mascolinità egemone sono stati messi in discussione sia da un modello manageriale meno centrato su gerarchia, controllo, autorità e razionalizzazione e quindi da forme organizzative più “snelle” e da una leadership orientata al sostegno, che dalla riduzione progressiva del lavoro manuale a vantaggio del lavoro della “conoscenza”, il quale destabilizza le categorie sociali dell’attribuzione dei lavori maschili/femminili.

Lo sviluppo dell’imprenditorialità femminile, da questa prospettiva, può essere considerato come il riflesso della crisi della mascolinità egemone oltre che di una serie di motivazioni che verranno analizzate successivamente.

La segregazione occupazionale

Una prima questione fondamentale relativa all’imprenditoria femminile riguarda il fenomeno della *segregazione occupazionale*.

Negli anni settanta e ottanta si è andato affermando il processo di “femminilizzazione” del lavoro, basato sull’ingresso delle donne in un mercato standardizzato e questo si è concentrato soprattutto nel settore dei servizi perché ha offerto alle donne una maggiore compatibilità con l’organizzazione della vita familiare.

Questa presenza ha modificato in maniera profonda le caratteristiche del mercato del lavoro sia sul piano quantitativo che qualitativo. Nel nostro paese in particolare tale incremento ha riguardato tutti i settori di attività e diverse posizioni professionali. Inoltre sono state soprattutto le detentrici di livelli più elevati di istruzione ad accrescere la loro presenza.

Un secondo aspetto che qualifica ulteriormente questa nuova presenza femminile sul mercato è rappresentato dal fatto che l’attività retribuita oggi non costituisce più

⁶ *Ibidem.*

un'esperienza transitoria, limitata alle fasce più giovani della popolazione femminile e che viene interrotta al momento del matrimonio o della nascita dei figli, ma riguarda in maniera crescente donne che entrano nel lavoro in età più avanzata, con un livello di istruzione più elevato e con l'intenzione di non abbandonarlo⁷.

La più recente fase del dibattito sulle differenze di genere nelle organizzazioni ha registrato una quantità significativa di contributi sul tema della segregazione: a partire dagli anni ottanta il motivo centrale non è stato quello dell'ingresso delle donne nel lavoro ma quello della loro presenza diseguale⁸.

Quando si affronta il problema del lavoro exradomestico delle donne emergono alcuni elementi. Innanzitutto le donne non sono presenti nella popolazione attiva nella stessa misura della popolazione maschile. Alcuni studi evidenziano come causa di ciò i vincoli di ordine familiare e sociale che ostacolano una maggiore partecipazione.

Un secondo elemento che risulta evidente è che le donne non sono presenti nei vari settori economici, nelle professioni e nei mestieri in misura proporzionale alla loro partecipazione complessiva alle attività lavorative che si svolgono al di fuori della famiglia. Vi è infatti una massiccia concentrazione in alcuni settori. Questa è stata definita dalla letteratura economica come *segregazione occupazionale*.

Il terzo aspetto rilevante riguarda la loro collocazione nella gerarchia professionale e cioè nel sistema che differenzia le professioni in termini di autorità e ricompense cui esse sono associate. Sia nelle imprese dove tale gerarchizzazione è formalizzata, sia nelle società dove è comunque percepita in relazione al diverso prestigio attribuito alle professioni, le donne risultano collocate in professioni con minore autorità e minore prestigio a cui è associato un basso reddito. Questo tipo di segregazione assume un significato discriminatorio anche quando a parità di istruzione e mansione alle donne viene riconosciuto un salario più basso di quello maschile⁹.

⁷ Cfr. P. David, "In un mondo di uomini", in P. David, G. Vicarelli (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Angeli, Milano 1994.

⁸ Cfr. A. Signorelli, *Genere e generazioni*, Angeli, Milano 2000.

⁹ Cfr. G. Barile (a cura di), *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*, Angeli, Milano 1984.

Un aspetto della segregazione riguarda la divisione del lavoro “primaria” per cui alle donne sono attribuiti compiti di riproduzione e di accudimento della famiglia e sollecita ad assumere come questa divisione “primaria” si rifletta nel lavoro extradomestico e nella organizzazione della produzione e come venga in tale ambito mantenuta e rafforzata. Ciò che è negativo nella segregazione è che le diversità maschili e femminili determinano una non equa distribuzione del potere e del reddito. A tal proposito si possono individuare due tipi di segregazione: la *segregazione orizzontale* e la *segregazione verticale*. La prima riguarda la concentrazione delle donne in aree e ruoli specifici all’interno delle organizzazioni, ossia misura la concentrazione in professioni e settori differenti senza alcuna valutazione sulla loro diversa desiderabilità. La segregazione verticale, invece, riguarda la presenza femminile concentrata nei livelli più bassi della gerarchia organizzativa o meno remunerativi dal punto di vista economico. Ne deriva che la presenza femminile è elevata soprattutto in settori ad alta terziarizzazione e in alcuni settori industriali tradizionalmente femminili, come il tessile. In altri settori industriali, come il metalmeccanico, gli uomini sono la maggioranza e si perpetua un’ostilità nei confronti dell’ingresso delle donne¹⁰.

Gli studi di genere nelle organizzazioni hanno individuato alcune possibili cause del fenomeno. Tra queste la più rilevante riguarda le caratteristiche dell’*offerta* e della *domanda* di lavoro.

Per quanto concerne l’offerta il riferimento va al concetto di *socializzazione anticipatoria* che è all’origine delle aspirazioni e delle aspettative dei soggetti che si predispongono all’ingresso del mercato del lavoro condizionandone le scelte. Secondo questa spiegazione fin dall’infanzia la famiglia e la scuola influiscono sugli orientamenti dei soggetti indirizzandoli verso scelte tipizzate in senso maschile o femminile e verso investimenti diversificati nei confronti del lavoro. È indubbio che questi condizionamenti sono riscontrabili nelle scelte lavorative e di studio ma è anche vero che la spiegazione ignora l’importanza decisiva che le reali opportunità di

¹⁰ Cfr. A. Luciano, R. Di Monaco, M. Olagnero, S. Pilutti, *Decifrare le differenze. Strumenti di analisi per nuove politiche di parità tra donne e uomini*, Angeli, Milano 1996.

sbocchi occupazionali giocano sulle aspettative giovanili, rinforzando le attese iniziali. In altre parole, più che le aspirazioni soggettive, risultano decisive le concrete possibilità con cui i soggetti si confrontano.

Queste considerazioni indirizzano l'attenzione sul ruolo svolto dalle caratteristiche della domanda di lavoro. Su questo fronte ci si imbatte nelle teorie economiche che individuano l'origine della discriminazione nei maggiori costi del lavoro femminile dovuti alle assenze legate alla doppia presenza femminile nei ruoli domestici e lavorativi, alla minore disponibilità alla mobilità, soprattutto geografica, fino all'intermittenza della presenza sul mercato del lavoro; sono tutti elementi che ridurrebbero la produttività del lavoro femminile¹¹.

In realtà, non vi sono ancora studi che hanno dimostrato in maniera univoca l'esistenza di un divario tra produttività maschile e femminile, peraltro di difficile misurazione data la difficoltà di individuare parametri oggettivi che tengano conto di fattori quali l'impegno o l'accuratezza.

Né è affidabile la spiegazione economica che fa riferimento ad un minore investimento femminile, identificabile in termini di capitale umano finalizzato all'occupazione. Infatti, in tutti i paesi sviluppati vi è una propensione femminile a proseguire gli studi fino alla laurea nella stessa proporzione di quella maschile e con livelli di rendimento anche superiori. Piuttosto è vero che le donne sono più disponibili degli uomini a praticare modalità di lavoro flessibili come il part-time.

Studi più recenti invece spiegano la segregazione in base ai criteri di selezione, di promozione, di affidamento di incarichi all'interno delle organizzazioni, cioè sulle pratiche e sui processi organizzativi che producono questi fenomeni. In particolare, l'attenzione è concentrata sui tratti culturali che inducono l'adozione più o meno consapevole di atteggiamenti discriminatori, che vanno dall'omofilia¹² all'adesione a stereotipi e pregiudizi¹³.

¹¹ Cfr. A. Signorelli, *Genere e generazioni*, cit., p. 84.

¹² Per *omofilia* si intende la preferenza di relazioni di lavoro con soggetti in possesso di caratteristiche sociali omogenee con le proprie, non solo per sesso, ma anche per appartenenza geografica, socio-culturale e etnica. Alcune ricerche hanno evidenziato la tendenza dei dirigenti a scegliere e promuovere il personale in base a criteri di riproduzione omosociale, rinforzando così la presenza maschile all'interno delle organizzazioni soprattutto ai livelli più elevati.

¹³ Cfr. A. Signorelli, *Genere e generazioni*, cit., p. 85.

Al riguardo, alcune ricerche hanno concentrato l'attenzione sul ruolo decisivo svolto dalla pervasività di stereotipi e pregiudizi. Gli stereotipi relativi al genere si concentrano su una serie di opposizioni come: orientato al compito o orientata all'espressività e alla comunicazione; autonomo o dipendente; aggressivo e competitivo o accogliente. L'elaborazione femminista, riguardo a queste argomentazioni, ha portato al riconoscimento che donne e uomini sono accomunati dal fatto che entrambi sono prigionieri del genere, proponendo l'utilità dell'integrazione tra caratteristiche maschili e femminili piuttosto che il loro azzeramento. Si è sottolineata infatti la possibilità di un approccio basato sulla complementarietà e questo può essere utile soprattutto nel lavoro di gruppo¹⁴.

Oggi possiamo affermare che l'ingresso delle donne in aree di attività di prestigio ha rappresentato l'avvio di un processo di progressivo riassorbimento della discriminazione di genere nel lavoro. Infatti, è stato riscontrato come la segregazione orizzontale e verticale sia diminuita in corrispondenza di una più equilibrata composizione per sesso della forza lavoro e si ritiene che l'ingresso crescente di donne in settori e attività che in precedenza le vedevano escluse abbia avuto come conseguenza una diminuzione della segregazione. L'introduzione in alcuni ambiti professionali ha reso gli stessi ambiti meno discriminatori nei confronti delle donne.

Però, se è vero che nella contemporaneità la segregazione sul lavoro non appare più condizionata come in passato dalle scelte formative, permangono dei fenomeni di selettività sia da parte delle donne che delle imprese. Quella che sembra proporsi oggi è una distinzione non più tra professioni elevate (maschili) e professioni di basso profilo e prestigio (femminili), ma tra professioni e attività che hanno saputo accogliere la partecipazione femminile e attività che, non consentendo alcuna forma di flessibilità, hanno continuato a respingere le donne¹⁵.

Quindi, paradossalmente, si assiste da un lato all'aumento della partecipazione femminile al lavoro anche in posizioni qualificate, dall'altro si assiste alla persistente

¹⁴ *Ibidem*, p. 86.

¹⁵ Cfr. P. David "In un mondo di uomini", cit., pp. 20-21.

difficoltà delle donne di occupare nuove posizioni professionali raggiungendo una parità effettiva. Anche quando le donne superano il livello di scolarità degli uomini e accettano lavori a tempo pieno per tutta la durata della vita adulta, i meccanismi sociali e culturali che ne ostacolano il successo professionale continuano ad operare.

Per cui, nonostante sembrano ridursi le differenze di genere in termini valoriali ed esperienziali di fronte al lavoro e pur apparendo i ruoli femminili meno rigidi e differenziali, la parità è ancora lontana dall'essere raggiunta, cioè le giovani donne continuano ad incontrare maggiori difficoltà per quanto attiene l'ingresso nella professione e nella carriera dei colleghi maschi.

A parità di professione si rileva che le donne possiedono livelli di scolarità più elevati, quindi sembra quasi che alle lavoratrici vengano richieste maggiori competenze per poter occupare lo stesso ruolo dei colleghi maschi e si riscontra inoltre che le differenze aumentano con l'età¹⁶.

Il “soffitto di vetro”

Il termine *soffitto di vetro* è la traduzione dell'espressione anglosassone *glass ceiling* propria della letteratura *Women in Management* che indica l'esperienza per cui le donne tendono più degli uomini a cozzare contro barriere che ostacolano l'accesso ai piani più elevati della gerarchia organizzativa, compromettendo le loro aspettative di carriera all'interno delle organizzazioni¹⁷.

L'attenzione a questo tema nasce dalla constatazione che le donne difficilmente arrivano ai vertici delle gerarchie organizzative, confermando l'esistenza di una barriera, oltre la quale il mondo si connota prevalentemente al maschile. Inoltre le poche che arrivano in alto spesso non hanno figli e famiglia, in quanto si richiede loro molta dedizione e per le donne spesso gli anni della carriera coincidono con gli anni

¹⁶ Cfr. M. Franchi, “Comportamenti organizzativi e differenze di genere. Le donne dirigenti nella pubblica amministrazione”, in M. La Rosa, S. Grandi (a cura di), *La formazione del management dell'area pubblica e dei servizi. Un modello*, Angeli, Milano 1994, pp. 195-198.

¹⁷ Cfr. C. Piccardo, P. Di Pietro, F. Simeone, *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese. Approcci ed esperienze*, Guerini, Milano 2000.

della maternità e degli impegni familiari e non sempre i due ambiti sono compatibili¹⁸.

La suddetta metafora utilizza il vetro poiché esso indica qualcosa di trasparente, in apparenza non visibile ma dotato di durezza e di consistenza¹⁹. Il presupposto per l'abbattimento di tale "tetto di cristallo" è proprio l'individuazione e il rendere evidente la sua presenza. L'invisibilità di tale forma di segregazione gerarchica è data dalla intelligibilità degli stessi fattori che la producono come per esempio la cultura, i comportamenti e le dinamiche organizzative che impediscono l'accesso del personale femminile a ruoli di elevata responsabilità, agendo negativamente sulle donne soprattutto ai livelli medio-alti²⁰.

Le cause del fenomeno sono molteplici e vanno da quelle *culturali*, intese come gli assunti di base relativi al ruolo dell'uomo e della donna nella società e alla loro traduzione in atteggiamenti e comportamenti con stereotipi, alle *cause contingenti* della dimensione femminile come la maternità o la dimensione generale della cura, infine alle *cause legate a scelte di vita diverse* da parte di molte donne. Anche quest'ultima causa è di natura culturale, ma mentre la prima tenta di leggere le culture diffuse nelle organizzazioni e nei contesti di origine maschile, la seconda è interna al genere femminile e rappresenta quasi una differente visione della vita in relazione al potere ed alle scale di priorità ad esse connesse.

Rientrano nella prima motivazione tutte le cause più radicate che potremmo definire discriminatorie e più implicite che sono alla base dei pregiudizi, intesi come mappe mentali di classificazione e di giudizio che rimangono ancorate al senso comune senza pena di una verifica o validazione. Fanno parte di questa definizione anche tutte le credenze legate al genere che riguardano sia il posto della donna nella società che le attese che le vengono assegnate dal contesto, cioè le aree di presunta competenza o incompetenza e quindi le abilità e le capacità che ci si attendono da una donna o da un uomo. Al riguardo, si può affermare che sono rare oggi preclusioni di

¹⁸ Cfr. A. Luciano, *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Etas Libri, Milano 1993.

¹⁹ A. Signorelli, *Genere e generazioni*, cit., p. 10.

²⁰ C. Piccardo, P. Di Pietro, F. Simeone, *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese. Approcci ed esperienze*, cit., p. 88.

tipo culturale alla avanzata delle donne con conseguenti comportamenti discriminatori, mentre sono più diffusi i dubbi sulle competenze, sulle potenzialità delle donne a rivestire il proprio ruolo.

Tra le principali cause intrinseche alla condizione femminile vi è la maternità. Per molto tempo questa è stata considerata la ragione prima, se non addirittura unica, del non inserimento della donna nel mercato del lavoro o della loro carriera ridotta, ma attualmente non possiamo attribuire ad essa una determinante univoca e rigida. Vi sono stati una trasformazione nella nostra società e un diverso approccio alla maternità da parte di entrambi i coniugi con la diffusione capillare dei sistemi di contraccezione. Il figlio, infatti, spesso è unico, programmato e desiderato. Nel passato la maternità non scelta poteva essere un fattore di insoddisfazione, un ostacolo alla realizzazione personale e professionale.

Alla maternità come causa prevalente, intrinseca alla dimensione femminile, se ne può aggiungere un'altra, che è quella relativa alla gestione e alla cura delle malattie, prevalentemente degli anziani. Questa è una dimensione di cui spesso le donne si fanno carico e che può condizionare il loro rapporto con il lavoro.

Per quanto riguarda le cause legate a diverse scale di valori, si può dire che hanno differenti origini e angolature di osservazione. Possiamo fare, a tal proposito, due osservazioni. La prima riguarda il sistema di dare/ricevere che regola il rapporto tra le persone e l'organizzazione. In ambiti di lavoro gestionale e prestigioso le organizzazioni offrono una buona remunerazione, uno status connesso a un potere reale con simboli che lo sottolineano, un luogo e delle persone che riconoscono le capacità e che quindi confermano l'identità dei soggetti, ma dall'altro canto si richiedono competenze, fedeltà e dedizione.

Questo regime di scambio proposto oggi in modo indifferenziato nelle aziende è invece spesso diverso nelle domande che pone a soggetti di sesso maschile o femminile, ossia nella dimensione femminile vi è un'interpretazione peculiare rispetto a quanto viene richiesto in azienda alle persone di alto livello. Infatti, per le donne vi è una sottolineatura alla fatica, al sacrificio connesso all'esercizio di ruolo,

che al maschile non appare con la stessa intensità. La fatica viene sottolineata anche rispetto all'aggressività necessaria a gestire un ruolo di vertice, alla componente relazionale utile a costituire un network di supporto ecc.

La seconda riflessione relativa alla dimensione simbolica riguarda il sovvertimento profondo di valori che talvolta esperienze come la maternità o la gestione della malattia e della morte possono comportare. È questa una specificità più femminile che maschile.

In conclusione, possiamo affermare che il cosiddetto “soffitto di vetro” ha diverse concause, alcune di loro di segno opposto, che rendono difficile un giudizio univoco sul fenomeno. Da un lato, esso è una estrinsecazione del dominio maschile che da sempre perpetua il suo modo di essere assegnando alla donna un ruolo subalterno. Dall'altro lato, vista la quantità di donne che si posiziona al di sotto del “tetto di cristallo”, vi è una forte volontà di esse nel superamento di tale fenomeno²¹. Nonostante ciò, oggi vi è una generale tendenza alla sua scomparsa, anche se nel nostro paese persiste in modo manifesto, soprattutto in relazione agli altri paesi industrializzati.

La “doppia presenza”

Una seconda questione relativa all'imprenditoria femminile riguarda i rapporti tra vita lavorativa e vita privata e familiare.

Nel 1978 si è dato per la prima volta una definizione efficace di un fenomeno già analizzato a fondo nei paesi anglosassoni, ma ancora trascurato in Italia. Con *doppia presenza* intendeva il nuovo status di una percentuale crescente di donne che da un lato avevano cominciato a lavorare fuori casa, dall'altro continuavano a dover gestire il carico di lavoro familiare²².

²¹ Cfr. M.C. Bombelli, “Differenze di genere e contesti organizzativi”, in M.C. Bombelli (a cura di), *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas Libri, Milano 2000, pp. 12-22.

²² Cfr. AA.VV., *Doppia presenza: lavoro intellettuale e lavoro per sé*, Angeli, Milano 1981.

Il termine è stato elaborato per indicare, più che una condizione, una disposizione, che appariva nuova e tipica di una quota crescente della popolazione femminile adulta, ad agire e a pensarsi in modo “trasversale” rispetto ai diversi mondi materiali e simbolici, prima concepiti e praticati come separati, in opposizione tra loro e non a caso pertinenti distintamente all’uno o all’altro sesso: il pubblico/il privato, la famiglia/il mercato del lavoro, il personale/il politico, i luoghi della produzione/i luoghi della riproduzione, ecc.

Questo sistema concettuale di opposizioni rifletteva insieme una realtà e dei modelli normativi di ruolo che si vennero frantumando nel corso degli anni ‘70. Infatti, emergeva chiaramente come sempre più donne, sia nei fatti che nelle intenzioni, si muovessero su una pluralità di terreni, alternando gradi di investimento diverso e aprendosi in questo modo a uno spazio di progettualità e di autodeterminazione della propria esistenza al di là di una specifica e univoca definizione di ruolo.

Da qui la nozione di “doppia presenza” diviene uno spazio femminile pratico e mentale, strutturale e progettuale, adattivo rispetto ai vincoli dati e produttore di nuovi assetti personali e sociali. Uno spazio che ha inciso e modificato il modo di funzionare delle istituzioni, gli andamenti del mercato del lavoro e quelli demografici, l’emergere di nuove domande politiche²³.

L’importanza della suddetta categoria è stato e sta più nel suo valore euristico che nel suo valore descrittivo. Nell’utilizzare questo termine si può incorrere ad un rischio. Il riferimento alla “doppia presenza” femminile può essere utilizzato da più parti in modo rituale, non come spazio entro cui ciascun soggetto elabora strategie di vita e produce valori, ma come ennesimo modello normativo, cioè rischia di diventare un modo di dire che interpreta le nuove aspettative di ruolo e stabilisce la norma dell’esistenza femminile in una società modernizzata. Un modello equivalente di altri analoghi modelli come la “casalinga” o “la donna che lavora” che si allontana da ciò che il concetto ha voluto significare negli studi sociali e cioè la scoperta della possibilità e disponibilità di praticare, da parte di un numero crescente di donne, un

²³ Cfr. L. Zanuso, “Gli studi sulla doppia presenza”, in M.C. Marcuzzo, A. Rossi-Doria (a cura di), *La ricerca delle donne*, Rosenberg & Sellier, Torino 1987.

progetto della propria esistenza giocato trasversalmente a più mondi, i cui confini non sono rigidamente definiti e separati. Un progetto questo che non è uguale per tutte, richiede una continua ricontrattazione con gli uomini e tra le donne e di cui non può essere determinata una direzione e un esito particolare.

In altre parole la, “doppia presenza” non è un insieme di funzioni uguale per tutte e da tutte subito, ma è un percorso soggettivamente orientato attraverso cui si producono identità personale e cultura²⁴.

Da numerosi studi emerge che ai grandi cambiamenti degli ultimi decenni nella struttura familiare e nell’occupazione femminile non hanno corrisposto sostanziali cambiamenti nella divisione del lavoro tra i due sessi. Se, dunque, in un numero crescente di casi le donne condividono con il partner la responsabilità del mantenimento economico della famiglia, da parte loro gli uomini continuano a mostrare una certa rigidità ad assumersi più responsabilità nell’ambito domestico. Inoltre, il persistere di un atteggiamento tradizionale a livello culturale ha reso anche le istituzioni molte lente nella proposta e nell’attuazione di interventi a sostegno del duplice impegno delle donne lavoratrici.

Il problema della “doppia presenza” non riguarda solo le imprenditrici, ma si applica a tutte le donne che svolgono un lavoro extradomestico a tempo pieno, poiché sia l’ambito lavorativo sia quello domestico richiedono un grande impegno di tempo e di energie. Da varie indagini risulta che ancora oggi sono le donne, casalinghe o lavoratrici, a sopportare il peso maggiore nelle attività di gestione della famiglia. Per questo motivo sarebbero più soggette dei loro partner agli stress derivati dalla necessità di impegnarsi a tempo pieno su due fronti e ovviamente dal superlavoro che ne consegue. Per le donne occupate anche all’esterno del nucleo familiare, il problema principale diventa quello di *conciliare* le due attività. Conciliare significa sia trovare il tempo necessario a svolgere entrambi i compiti sia, a livello emotivo, sopportare la doppia responsabilità e gestire la compresenza di esigenze spesso contraddittorie.

²⁴ *Ibidem.*

Questa difficoltà di conciliazione tra i due impegni si riflette anche in alcuni cambiamenti strutturali che caratterizzano le società occidentali come l'abbassamento del tasso di natalità, soprattutto in quelle zone dove è più elevato il numero delle lavoratrici, ma anche la tendenza ad avere figli in età più matura rispetto alle generazioni precedenti, una scelta che consente di raggiungere una situazione stabile nella carriera prima di potersi permettere la maternità. In altri casi, le donne possono decidere di rinunciare del tutto sia ai figli che al matrimonio.

Per quanto riguarda il fenomeno dell'imprenditoria femminile, se da un lato è vero che la scelta di aprire un'attività in proprio costituisce per alcune la necessità di una ricerca di maggiore flessibilità nella gestione del proprio tempo, dall'altro lato è innegabile che le responsabilità connesse alla direzione di un'azienda implicano, nella maggioranza dei casi, una dedizione molto elevata agli impegni di lavoro sia dal punto di vista del tempo, sia dal punto di vista emotivo, essendo senza dubbio uno di quei ruoli che non può essere lasciato mai del tutto fuori dalla porta di casa. In questo caso, la predilezione femminile per le imprese individuali e familiari potrebbe essere interpretata come il risultato del maggiore peso che il problema della "doppia presenza" riveste per le donne rispetto agli uomini.

Da queste riflessioni emerge anche un altro risvolto. Il presupposto culturale secondo cui la sfera di attività e autorealizzazione femminile si dovrebbe situare nella famiglia non è semplicemente uno standard esterno con cui le donne devono confrontarsi, cioè il lavoro di cura non è soltanto l'aspettativa che gli uomini hanno nei confronti delle donne, ma un atteggiamento che esse sentono come dovere, una propria responsabilità, di cui pertanto devono rendere conto soprattutto a se stesse. Quindi è qualcosa di più profondo e radicato attraverso il processo di socializzazione che contribuisce in modo fondamentale al processo di costruzione dell'identità femminile.

Forse anche per questo motivo il problema di conciliare famiglia e lavoro viene sentito come più pressante dalle donne che dagli uomini, i quali, ancora per effetto della socializzazione, tendono a delegare il lavoro di cura alla donna²⁵.

Descrivendo le condizioni della donna adulta, nella prospettiva della “doppia presenza”, Balbo ha utilizzato in più occasioni la metafora del *patchwork*. Se trasferiamo questa immagine, il “mettere insieme” le diverse risorse, il combinare ciò che in concreto, caso per caso, è disponibile, valutando i bisogni di ciascun membro della famiglia, il “dare ordine e senso” all’organizzazione quotidiana, sono le attività in cui le donne adulte sono impegnate quando si trovano a gestire la “doppia presenza”²⁶.

L’imprenditoria femminile potrebbe allora rappresentare una possibilità di “contaminazione” della sfera pubblica con la privata, cioè una possibilità di esportare gli atteggiamenti, gli stili comportamentali, le modalità di gestione dei rapporti umani tipici dell’universo femminile in ambiti pubblici che fino a poco tempo fa erano esclusivamente maschili. Negli ultimi anni infatti le donne stanno sfruttando le risorse relazionali e comunicative che paiono contraddistinguere il loro genere rispetto a quello maschile per costruire una “via” più femminile alla costituzione e alla gestione di impresa.

Motivazioni nella creazione d’impresa

Studi psicologici hanno messo in evidenza come la differenza di genere sia una delle motivazioni e delle variabili che condizionano la propensione all’avvio dell’attività imprenditoriale. Il desiderio d’indipendenza, per le donne come per gli uomini, sembra essere la più comune ragione d’ingresso nell’imprenditoria.

Per le donne la nozione di indipendenza maschera una pluralità di significati che trovano corrispondenza nelle diverse fasi del ciclo di vita. Ad esempio per le giovani,

²⁵ Cfr. M. Magatti, M. Monaci, L. Ruggerone, *Donne esploratrici. Percorsi nell’imprenditoria femminile*, Guerini, Milano 2000, pp. XXVII-XXIX.

²⁶ Cfr. AA.VV., *Il libro della cura di sé, degli altri, del mondo*, Rosenberg & Sellier, Torino 1999.

essa si identifica con la possibilità di superare i vincoli del mercato del lavoro ufficiale, raggiungendo attraverso l'impiego autonomo opportunità di affermazione che non sarebbero loro concesse nel lavoro dipendente. Le donne più adulte, che hanno alle spalle già una carriera di lavoro, considerano il desiderio di indipendenza secondo ottiche assai diverse: molte di loro possono aver subito frustrazioni dovute a blocchi nella carriera, per questo attribuiscono all'autonomia il significato di una realizzazione sul versante professionale tanto quanto su quello economico.

Diverso è il caso in cui l'obiettivo primario sia quello di raggiungere condizioni di flessibilità che consentano di conciliare lavoro e famiglia. In questo caso l'autonomia è principalmente riferita alla gestione del tempo e alla possibilità di decidere di volta in volta quanto spazio dedicare al lavoro²⁷.

Tra le interpretazioni che più spesso vengono attribuite circa le motivazioni che spingerebbero le donne a dar vita ad attività autonome tre in particolare meritano di essere discusse: la prima fa riferimento alla condizione di debolezza delle donne sul mercato del lavoro, la seconda ad esigenze di flessibilità che accompagnano il ciclo di vita femminile, la terza accentua l'importanza dei fattori ideologici e culturali, variamente connessi alle culture del femminismo.

Secondo questa terza ipotesi le imprenditrici sarebbero mosse principalmente dal desiderio di opporsi a modelli di ruolo, cioè le donne che dirigono imprese nei settori dominati dagli uomini contribuirebbero di fatto a minare le immagini stereotipate e a mettere in discussione la concezione diffusa sul ruolo delle donne nella società. Si tratta di un'interpretazione fortemente orientata da presupposti ideologici e per questo risulta la più discutibile perché se è certamente vero che l'esistenza e la diffusione di figure imprenditoriali di successo contribuiscono a superare un'immagine del lavoro femminile prevalentemente incentrata sulla debolezza, tuttavia è più una conseguenza che un presupposto per la spiegazione delle dinamiche dell'imprenditoria femminile.

²⁷ Cfr. M. Franchi, "L'imprenditoria delle donne: tempi di riflessione e categorie analitiche", in M. Franchi (a cura di), *Donne imprenditrici. Le regole del gioco*, cit., pp. 49-50.

Secondo altri studi, le motivazioni che spiegano la scelta di ingresso nell'imprenditoria risiederebbero essenzialmente nelle condizioni di marginalità che le donne vivono sul mercato del lavoro. In questa logica l'imprenditoria appare un mezzo per ottenere avanzamenti e sarebbero quindi le difficoltà affrontate nel lavoro a spingere verso mezzi alternativi con cui raggiungere obiettivi di carriera.

È indubbio che un certo numero di donne avvia un'attività in proprio a causa di un'insoddisfazione nel lavoro dipendente o per le scarse opportunità di occupazione, ma anche in questo senso ciò che può essere sottolineato non è tanto l'aspetto di costrizione quanto la spinta ad un maggior grado di autonomia personale.

Se è vero che l'imprenditoria può effettivamente rappresentare una modalità per superare difficoltà occupazionali, tuttavia raramente la scelta è determinata solo da motivi di necessità economica. Intervengono piuttosto altri fattori legati alla cultura del lavoro consolidata o sviluppata lungo un percorso di esperienze sociali e personali.

Un'ulteriore interpretazione correla le motivazioni alla creazione di un'impresa con le esigenze di flessibilità connesse alla duplicità del ruolo lavorativo e familiare. Le donne nella dicotomia tra loro e famiglia sceglierebbero un'attività autonoma perché questa consentirebbe una riduzione del tempo dedicato al lavoro. Al riguardo, alcuni studi individuano come discriminante tra profili di imprenditrici la presenza o meno dei figli. Questa variabile distinguerebbe comportamenti e motivazioni differenti rispetto alla scelta di dar vita ad un'impresa. In base a queste analisi si possono distinguere imprenditrici che sono proiettate alla carriera perché senza figli e quindi libere da impegni di cura, imprenditrici alla ricerca della compatibilità perché interessate a non penalizzare la dimensione familiare e la terza categoria caratterizzata dal desiderio di recuperare spazi di soddisfazione personale dopo aver accudito la famiglia nelle fasi precedenti della vita.

Nel loro insieme le interpretazioni esaminate propongono un'immagine debole dell'imprenditoria femminile che a seconda dei casi è orientata da motivi ideologici, dalla debolezza sul mercato del lavoro o schiacciata da vincoli familiari. In una tale

ottica l'imprenditoria apparirebbe da un lato come una modalità di contrastare le discriminazioni, mentre dall'altro apparirebbe come una risposta obbligata a condizioni di necessità e alla penalizzazione subita nel mercato del lavoro.

Questi approcci pertanto risultano riduttivi e non bastano a spiegare in modo esaustivo i percorsi imprenditoriali. Infatti, nella scelta di dar vita ad un'impresa possono entrare in gioco molteplici fattori: le attitudini soggettive, le risorse e le capacità personali, le caratteristiche del contesto e le reali opportunità di mercato. Si tratta di aspetti tra loro interrelati e difficilmente isolabili uno dall'altro³⁰.

A tal proposito possiamo, affermare che lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile è fortemente influenzato da alcune condizioni che si possono identificare in due gruppi di variabili: *variabili motivazionali* e *variabili di tipo strutturale*.

Le variabili motivazionali riguardano tutti quei fattori che delineano la scelta imprenditoriale non come una semplice risposta ad una opportunità oggettiva, condizione che è molto più naturale in un contesto maschile, bensì come fenomeno autodeterminato da una volontà delle donne di costruirsi il proprio destino e di assumere un ruolo di un certo livello nella società. Tra queste motivazioni le più diffuse sono correlate non solo alla creazione di un reddito, come è naturale, ma anche e soprattutto a un desiderio di autoaffermazione, di realizzazione personale e professionale, di miglioramento della qualità della vita e ad un tentativo di armonizzare le esigenze del percorso professionale con quelle della vita privata e familiare, in altre parole dall'esigenza di gestire la doppia presenza.

Quelli che appaiono aspetti di autodeterminazione della scelta imprenditoriale in realtà non potrebbero sussistere se non vi fossero anche condizioni di tipo ambientale e socioeconomico adatte. Le variabili strutturali costituiscono dunque quelle condizioni oggettive di sviluppo dell'imprenditorialità in grado di favorire o inibire la scelta imprenditoriale da parte delle donne. Tra queste condizioni oggettive vi è l'alto tasso di disoccupazione che ha portato al bisogno di superare il concetto di "posto di lavoro fisso" per fare spazio a un concetto di lavoro più creativo, intraprendente e

³⁰ *Ibidem.*

legato alle opportunità di mercato. In questa analisi la creazione di un autoimpiego rappresenta una delle soluzioni al problema della disoccupazione. Un altro elemento strutturale più specifico per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile è l'elevazione dei livelli di scolarizzazione delle donne. Mentre la mancanza di occupazione influisce sulla diffusione quantitativa dell'orientamento all'autoimprenditorialità, i livelli di scolarizzazione influiscono soprattutto sulla qualità dell'approccio imprenditoriale. Questo fattore è strettamente correlato alla maggiore professionalizzazione delle donne, risultato non solo di livelli di scolarizzazione sempre più alti, ma anche della crescente abitudine delle donne di operare in contesti professionali.

Il fattore strutturale che più di tutti ha creato opportunità favorevoli allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile è la terziarizzazione dell'attuale sistema di produzione unito alla diffusione nella coscienza collettiva di modelli di ruolo positivi che enfatizzano e valorizzano lo status di imprenditrice. A queste condizioni si è affiancato infine lo sviluppo di politiche di incentivazione dell'imprenditoria femminile. Ma molto cammino è ancora da percorrere, per questo le condizioni strutturali che sono state descritte come favorevoli costituiscono in realtà solo le condizioni minime di sviluppo per l'imprenditorialità femminile²⁸.

Una ricerca. Premesse teoriche e ipotesi interpretative

Il disegno della ricerca è stato orientato da due principali premesse teoriche:

- **Premesse sul genere:** nella letteratura scientifica di riferimento si può individuare una particolare prospettiva d'analisi che interpreta il genere come una categoria relazionale che acquisisce significato mediante le pratiche sociali che lo costituiscono. Detto in altre parole, «il genere è stato studiato come qualcosa che le persone “fanno” - una pratica sociale situata in contesti di

²⁸ Cfr. A. De Benedittis, M. Lisena, G. Mingolla (a cura di), *Donne creano impresa*, Sperling & Kupfer Editori, Milano 1998.

interattività - e non come qualcosa che le persone “hanno”, sia per attribuzione socio-biologica, che per iscrizione sociale di categorie culturali»²⁹.

- **Premesse sull'imprenditorialità:** dell'agire imprenditoriale viene considerata la dimensione culturale, ossia i processi di attribuzione di valore e di significato e i processi di rappresentazione sociale dell'imprenditorialità nelle pratiche sociali tra uomini e donne.

Stante questo insieme di premesse, una prima ipotesi di ricerca sulla strutturazione di genere dell'imprenditorialità è che il concetto stesso di imprenditorialità contenga un sub-testo di genere che rende la mascolinità invisibile e quindi sostiene la riproduzione acritica della mascolinità egemone. Questa ipotesi si traduce nella scelta metodologica di studiare il genere a livello delle interazioni e delle pratiche discorsive, cioè nelle relazioni sociali che lo costituiscono fra uomini e donne. Infatti, studiare il fenomeno dell'imprenditoria femminile senza mettere in discussione la strutturazione del genere dell'imprenditorialità equivale a legittimare la “cecità” di genere che rende la mascolinità invisibile, ossia la rende parametro universale dell'agire imprenditoriale e modello col quale confrontarsi.

Quando la mascolinità viene resa invisibile, il modello imprenditoriale maschile diventa universalizzato e reso privo di genere e, in quanto universale, viene proposto alle persone indipendentemente dalla loro collocazione di genere: alle imprenditrici viene richiesta una adesione valoriale apparentemente neutra, agli uomini una adesione ai valori della “maschilità imprenditoriale”.

Un'analisi di genere dell'imprenditorialità femminile, dunque, problematizza il modo in cui questo modello viene culturalmente costruito in quelle pratiche sociali che costituiscono il fenomeno sociale dell'imprenditorialità.

In secondo luogo il lavoro si è orientato verso il raggiungimento di un duplice obiettivo:

- 1) rilevare l'autopercezione delle imprenditrici relativamente al loro ruolo nel contesto sociale e culturale di riferimento per cercare di capire quanto nella

²⁹ A. Bruni, S. Gherardi, B. Poggio, *All'ombra della maschilità. Storie d'impresa e di genere*, Guerini, Milano 2000, p. 5.

costruzione della loro identità influiscano le “dinamiche di genere”. Questo comporta la necessità, attraverso un’adeguata metodologia, di calarsi nei vissuti personali per vedere “se” e “quanto” la scelta di intraprendere una carriera imprenditoriale è stereotipata, cioè che peso e che influenza hanno avuto, se l’hanno avuto, l’educazione familiare, l’ambiente sociale di provenienza sul campione di imprenditrici intervistate;

- 2) esplorare la questione della doppia presenza, così come essa emerge nel contesto dei vari casi considerati. A questo riguardo, lo scopo era quello di capire come tale questione sia interpretata e quali strategie di gestione siano sviluppate per farvi fronte.

La metodologia

Per gli obiettivi precedentemente definiti, il lavoro di ricerca si caratterizza come un’indagine di tipo qualitativo volta a cogliere soprattutto gli aspetti del vissuto delle interlocutrici della ricerca. Si è trattato quindi di costruire un impianto metodologico volto ad indagare le esperienze professionali e formative, le motivazioni alla scelta, le modalità di gestione della doppia presenza al fine di comprendere le rappresentazioni di genere del campione di imprenditrici prescelto.

Al riguardo,, possiamo affermare che la realtà sociale si presta con difficoltà ad essere “dimostrata”, ovvero ridotta negli ambiti ristretti di relazioni quantitative. Essa va piuttosto “compresa”, nel senso di scoprire in essa i significati profondi di comportamenti concreti. Ciò significa avere a che fare con gente reale e con la vita quotidiana³⁰.

L’adozione di una prospettiva qualitativa permette innanzitutto di indagare gli eventi nei loro contesti naturali, consentendo di acquisire un ordine conoscitivo attraverso un’osservazione diretta del proprio oggetto di studio. L’utilità della ricerca qualitativa sta soprattutto nel fatto che essa si basa su una partecipazione diretta e sulla

³⁰ Cfr. P. Alheit, S. Bergamini, *Storie di vita. Metodologie di ricerca per le scienze sociali*, Guerini, Milano 1996, pp. 24-26.

registrazione della vita quotidiana nei luoghi naturali di lavoro al fine di elaborare e produrre teoria. In altre parole, i metodi qualitativi permettono di accedere alle relazioni e alle azioni effettive calandosi direttamente nella vita quotidiana e nel mondo reale³¹.

A tal riguardo, per la raccolta dei dati mi sono avvalsa di un unico strumento: l'intervista semi-strutturata³². Questa è stata formulata sulla base di temi-traccia elaborati nella fase di teorizzazione della ricerca al fine di poter far fronte alla variabilità prevista nelle risposte. Infatti, la successione delle domande non era così rigida da non poter essere variata a seconda della diversità delle risposte. Essa era modificabile anche in base alle relazioni che si instauravano con le intervistate e al grado di interesse mostrato dai soggetti. Non vi è stata neanche una modalità unica di relazione: con alcune intervistate è stata necessaria una conduzione maggiore dell'intervista, con altre si è cercato di interferire il meno possibile.

Sin dalle prime fasi dell'indagine è emersa la necessità di definire una mappa che delimitasse il territorio della ricerca, ovvero di “mettere tra parentesi” l'argomento oggetto d'analisi. Non è stato facile perché il tema dell'identità di genere sul luogo di lavoro si contraddistingue per la vastità e la complessità delle ipotesi che solleva, dei punti di vista attraverso i quali può essere trattato. La letteratura sull'identità di genere e sull'imprenditoria femminile ha fornito alcuni spunti principali sui quali cominciare a riflettere. È importante sottolineare che i contributi teorici tratti dalla letteratura scientifica in questione non hanno rappresentato una serie di rigide ipotesi da verificare ma semplicemente hanno costituito un corpus di conoscenze, un punto di riferimento e un retroterra culturale da cui partire.

In particolare, il primo tema o segmento di analisi indagato è stato quello della “storia familiare”. Ciò ha significato andare a vedere il legame tra le aspettative familiari e la scelta professionale, ovvero “se” e “come” le aspettative dei genitori, latenti o

³¹ Cfr. L. Fabbri, “Metodologie qualitative e ricerca didattica. I termini del dialogo”, in *Studium educationis*, 1998, 4, pp. 619-625.

³² Cfr. G. Trentin (a cura di), *Oltre l'intervista. Il colloquio nei contesti sociali*, UTET, Torino 2000.

manifeste, verso il futuro delle proprie figlie, hanno avuto una qualche un'influenza sulle loro scelte lavorative.

In secondo luogo, si è andati ad analizzare la “storia formativa”. Con essa si è rivolto lo sguardo al percorso formativo intrapreso in ambito scolastico, formale e informale allo scopo di acquisire competenze professionali. In questo segmento era importante vedere il rapporto tra la formazione scolastica, professionale e la maturazione della scelta di divenire imprenditrice.

Il terzo campo d'indagine ha riguardato invece la *storia lavorativa* e quindi il percorso professionale che ha preceduto la scelta imprenditoriale. Secondo gli studi sull'imprenditoria, il lavoro precedentemente svolto come dipendente è una delle possibili cause della decisione di intraprendere un lavoro e autonomo. Quindi l'obiettivo era quello di verificare se effettivamente questo assunto sia uno dei principali fattori scatenanti.

Un altro segmento ha indagato, in primo luogo, le *motivazioni* alla scelta al fine di comprendere quanto la tematica di genere possa averne influito, in secondo luogo la presenza/assenza di *sostegni affettivi ed emotivi*. Si è trattato di verificare se appunto la presenza/assenza di questi sostegni da parte di amici, familiari o del partner possa aver favorito od ostacolato la nascita e lo sviluppo di un'attività autonoma.

La parte centrale dell'intervista era dedicata alla comprensione, attraverso specifiche domande, delle rappresentazioni di genere delle intervistate con particolare riferimento alla tematica della doppia presenza. In particolare si è inteso verificare l'assunto derivante dalla letteratura scientifica in questione, ossia che il lavoro imprenditoriale permette alle donne una flessibilità tale da poter conciliare la presenza trasversalmente in due mondi diversi come quello professionale e familiare.

La parte finale dell'intervista, invece, permetteva alle imprenditrici di riflettere sui risultati raggiunti, sul grado di soddisfazione e su ciò che invece è da migliorare, su desideri ed aspettative. In altre parole, stimolava un bilancio sul percorso intrapreso e sui fattori che hanno contribuito a renderlo tale.

I risultati

Nella ricerca si presentano soggettività femminili diverse che richiamano modelli e sistemi di valori difficilmente non omologabili. Ciò vuol dire che vi sono donne che vivono situazioni differenti, che fanno investimenti e ottengono gratificazioni diverse. In sostanza, la ricerca conferma che oggi, meno che mai, si può parlare di un'identità femminile unitaria nell'ambito lavorativo, poiché si tratta di un insieme di figure, di atteggiamenti, di comportamenti che si definiscono in modo diverso a seconda del settore, della posizione lavorativa, della professionalità posseduta, dell'età e delle caratteristiche personali. È una complessità che è difficile ridurre ad unità. Tuttavia emerge qualche caratteristica comune che taglia trasversalmente tutti i vissuti personali.

In tutte le donne intervistate, in primo luogo, vi è un'etica del lavoro, un modo di atteggiarsi e di impegnarsi che prescinde dal tipo di settore lavorativo scelto. Sembra esistere un modo delle donne di presentarsi e autorappresentarsi in cui prevale il senso dell'impegno, del dovere, del lavoro "ben fatto" e di qualità, un atteggiamento con il quale si risponde prima di tutto alla propria coscienza e alla stima di se stesse.

In secondo luogo, un'altra caratteristica comune che sembra emergere riguarda la sensazione di soddisfazione che sperimentano nel lavoro e il significato che ad esso attribuiscono. Ciò vuol dire che l'attività professionale non è solo più necessità economica ma anche luogo in cui investire aspirazioni e realizzazioni. Emerge, infatti, la concezione del lavoro come percorso, cammino professionale e personale in cui è rilevante la necessità e la voglia di imparare, migliorarsi, mettersi continuamente alla prova.

In tutti i vissuti l'attività imprenditoriale intrapresa è dichiarata come una scelta maturata autonomamente e consapevolmente e, anche nelle situazioni in cui è presente una "tradizione familiare" all'imprenditoria, è il soggetto stesso, dopo un suo percorso personale, spesso poco lineare, a decidere di intraprendere una professione autonoma.

Non si tratta solo di scelte soggettive. Infatti, nonostante le intervistate tendano a vivere la scelta di intraprendere una professione autonoma come un fatto privato a cui dare risposte personali, esistono anche “variabili oggettive”, come per esempio una pressione esterna costituita dalla cultura del mondo del lavoro che continua ancora a rendere difficile alle donne fare carriera all’interno di un’organizzazione (come è emerso in realtà in alcune interviste). Sembra che ci sia poca consapevolezza riguardo a questi aspetti “oggettivi”.

Inoltre, emerge che ancora è presente la difficoltà di conciliare la carriera e la vita affettiva. Sempre di più è accettato dalla società che una professionista, non solo imprenditrice, si realizzi nel lavoro e si formi una famiglia con dei figli, ma spesso mancano i sostegni sociali a suo favore. In questo caso, la disponibilità del marito, dei genitori e dei suoceri rappresentano sostegni fondamentali e condizioni favorevoli al proseguimento dell’attività imprenditoriale. In nessuna delle interviste è stato menzionato l’utilizzo di un aiuto esterno offerto, per esempio, da strutture statali.

C’è anche chi ha rinunciato alla maternità (con rammarico) a favore di una crescita nella professione scelta. Al riguardo, nella letteratura si parla di crisi di sincronizzazione tra vita professionale e familiare, ossia quando gli impegni lavorativi entrano in conflitto con le scadenze della vita familiare. È questa una crisi fortemente connotata in base all’appartenenza di genere.

Nonostante sembri emergere nelle interviste un nuovo modello di identità maschile più disponibile a farsi carico degli impegni familiari, alcune delle imprenditrici sottolineano come questa nuova tendenza non si traduca ancora in un uguale impegno nell’organizzazione familiare. Emergono istanze di cambiamento ma il problema delle “gerarchie d’impegno” rimane.

Dai dati della ricerca risulta, quindi, un doppio piano di rappresentazione di genere. Da un lato, sono presenti e significativi per comprendere le identità delle imprenditrici quei criteri che abitualmente si definiscono stereotipi di genere, cioè modelli rigidi e in qualche misura automatici che vengono messi in scena in ambito lavorativo e nella vita quotidiana con scarsa consapevolezza. Dall’altro lato, la realtà

rappresentata sul mondo imprenditoriale rispetto ai due sessi e in particolare alle donne non è altrettanto definita, ha più significati. Talvolta le caratteristiche di genere nel lavoro si desessualizzano, infatti si scivola dalla differenza di sesso a quella di carattere e di personalità delle donne.

Ulteriore fattore emerso dalle risposte è che tutte le intervistate hanno sentito il peso, almeno all'inizio, di dover dimostrare ad un mondo economico definito da loro stesse "maschile" di avere delle potenzialità e di essere in grado di riuscire nell'attività, fatto che invece non si sarebbe verificato per gli uomini posti nella stessa condizione. Concludendo, ciò che colpisce è l'inconsapevolezza emergente circa il rapporto tra tipologia della scelta, interessi, motivazioni, condizionamenti sociali e autobiografia di genere. Forse manca ancora una cultura che porti a riflettere in termini di "genere" e questo vale sia per le donne che per gli uomini.

Più che ad una riflessione su caratteristiche femminili e maschili, la differenza nella scelta lavorativa e nel modo di condurre la propria attività si riconduce alla differenza di carattere e di personalità tra i soggetti. Possiamo affermare che le donne intervistate riconoscono la presenza di un mondo lavorativo costruito sul "modello maschile", ma non se ne sentono condizionate o in alcuni casi ne sono condizionate ma non ne riconoscono le influenze.

Bibliografia

- AA.VV., *Doppia presenza: lavoro intellettuale e lavoro per sé*, Angeli, Milano 1981.
- AA.VV., *Doppi legami. Creatività e variabile di genere nelle organizzazioni*, Ediesse, Roma 1993.
- AA.VV., *Decifrare le differenze. Strumenti di analisi per nuove politiche di parità tra donne e uomini*, Angeli, Milano 1996.
- AA.VV., *Il libro della cura di sé, degli altri, del mondo*, Rosenberg & Sellier, Torino 1999.
- AA.VV., *Con voce diversa. Pedagogia e differenza sessuale e di genere*, Guerini, Milano 2001.
- Alheit P., Bergamini S., *Storie di vita. Metodologia di ricerca per le scienze sociali*, Guerini, Milano 1996.
- Atkinson R., *L'intervista narrativa. Raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale*, Cortina, Milano 2002.
- Barile G. (a cura di), *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*, Angeli, Milano 1984.
- Bombelli M.C. (a cura di), *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano 2000.
- Bonazzi G., Saraceno C., Beccalli B. (a cura di), *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, Angeli, Milano 1991.
- Brown R., *Psicologia sociale del pregiudizio*, trad. it., Il Mulino, Bologna 1997.
- Bruner J., *La ricerca del significato. Per una psicologia culturale*, trad. it., Bollati Boringhieri, Torino 1992.
- Bruni A., Gherardi S., Poggio B., *All'ombra della maschilità. Storie d'impresa e di genere*, Guerini, Milano 2000.
- Burr V., *Psicologia delle differenze di genere*, trad. it., Il Mulino, Bologna 2000.
- Cambi F., Ulivieri S., Campani G., *Donne emigranti. Verso nuovi percorsi formativi*, ETS, Pisa 2003.
- David P., Vicarelli G. (a cura di), *Donne nelle professioni degli uomini*, Angeli, Milano 1994.
- De Benedittis A., Lisena M., Mingolla G. (a cura di), *Donne creano impresa*, Sperling & Kupfer, Milano 1998.
- Di Cristofaro Longo G., Mariotti L. (a cura di), *Modelli culturali e differenza di genere*, Armando, Roma 1998.
- Fabbi L., "Metodologie qualitative e ricerca didattica. I termini del dialogo", in *Studium educationis*, 1998, 4, pp. 619-625.
- Fabbi L., Rossi B. (a cura di), *La formazione del sé professionale*, Guerini, Milano 2001.
- Fabbi L., "Storie formative e biografie professionali. L'esperienza come processo di formazione", in Fabbi L., Rossi B. (a cura di), *La costruzione della competenza interculturale. Agire educativo e formazione degli insegnanti*, Guerini Scientifica, Milano 2003.

- Franchi M. (a cura di), *Donne imprenditrici. Le regole del gioco*, Angeli, Milano 1992.
- Fusco A., Piano M.G. (a cura di), *Imprese di donne. Un'indagine sull'imprenditoria femminile in Sardegna*, Angeli, Milano 1999.
- Gherardi S., Poggio B., *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas, Milano 2003.
- Gherardi S., Fabbri D., Demetrio D., *Apprendere nelle organizzazioni. Proposte per la crescita cognitiva in età adulta*, La Nuova Italia, Roma 1994.
- Gherardi S., *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, Cortina, Milano 1998.
- Gherardi S., Bruni A., Poggio B., *All'ombra della maschilità. Storie di imprese e di genere*, Guerini, Milano 2000.
- Gilligan C., *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*, trad. it., Feltrinelli, Milano 1987.
- Guala C., *Posso farle una domanda?. L'intervista nella ricerca sociale*, La Nuova Italia, Roma 1993.
- Kanizsa S., *Che ne pensi? L'intervista nella pratica didattica*, La Nuova Italia, Roma 1993.
- La Rosa M., Grandi S. (a cura di), *La formazione del management dell'area pubblica e dei servizi. Un modello*, Angeli, Milano 1994.
- Luciano A., *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Etas Libri, Milano 1993.
- Magatti M., Monaci M., Ruggerone L., *Donne Esploratrici. Percorsi nell'imprenditoria femminile*, Guerini, Milano 2000.
- Mantovani L. (a cura di), *La ricerca sul campo in educazione. I metodi qualitativi*, Mondadori, Milano 1998.
- Migale L., *Imprenditoria femminile e sviluppo economico*, La Nuova Italia, Roma 1996.
- Orefice P., *La formazione di specie. Per la liberazione del potenziale di conoscenza del sentire e del pensare*, Guerini, Milano 2003.
- Piccardo C., Di Pietro P., Simeone F., *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Guerini, Milano 2000.
- Rossi B., *Sviluppo professionale e processi di apprendimento. Nuovi scenari lavorativi*, Carocci, Roma 2005.
- Saraceno C., *Pluralità e Mutamento. Riflessioni sull'identità al femminile*, Angeli, Milano 1988.
- Saraceno C., Piccone Stella S. (a cura di), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna 1996.
- Signorelli A., *Genere e generazioni*, Angeli, Milano 2000.
- Striano M., *I tempi e i luoghi dell'apprendere. Processi d'apprendimento e contesti di formazione*, Liguori, Napoli 1999.
- Trentini G. (a cura di), *Teoria e prassi del colloquio e dell'intervista*, La Nuova Italia, Roma 1989.

Ulivieri S., *Educare al femminile*, ETS, Pisa 1995.

Zanuso L., “Gli studi sulla doppia presenza”, in Marcuzzo M.C., Rossi-Doria A. (a cura di), *La ricerca delle donne*, Rosenberg & Sellier, Torino 1987.