

MOMentum . _ Aiutare le madri a guadagnare MOMentum nell'imprenditorialità

Risultato 1 del progetto : metodologia di educazione basata su
modelli di ruolo gamificati

2021-1-CZ01-KA220-VET-000033084



challedu
inclusion | games | education



**CITIZENS
IN POWER**



asso

agenzia per lo sviluppo sostenibile

INPLA
Innovation Platform



Sommario

1. Panoramica del progetto	5
2. 7	7
2.1. 7	7
2.2. 10	10
3. 11	11
3.1. 11	11
3.2. 37	37
3.3. 48	47
4. 58	56
4.1. 58	56
4.2. 62	60
5. 65	63

Soci del progetto



Institute for Regional Development (IRR) è una ONG della Repubblica Ceca che promuove lo sviluppo delle regioni europee. Lo fa attraverso lo scambio internazionale di buone pratiche ed educando gli attori chiave in aree critiche per lo sviluppo regionale e sostenibile.

IRR cerca di riunire istituzioni di diversi ambiti (pubblico, privato, no-profit, accademico e scambio di buone pratiche).

L'IRR crea, gestisce e implementa progetti nell'ambito di Erasmus+, CERV, Fondo sociale europeo, sovvenzioni di Visegrad, ecc. I campi d'azione dell'IRR contano: istruzione, formazione, valori europei, apprendimento permanente, ambiente. Il gruppo target principale delle attività svolte da IRR sono i giovani.



Citizens In Power (CIP) è una ONG di Cipro che affronta i bisogni e le richieste delle persone attraverso il loro coinvolgimento nella vita sociale e civile. Fornisce inoltre materiali innovativi e corsi di formazione gratuiti in materia di istruzione (anche online), inclusione, imprenditorialità e imprese, cultura, mercato del lavoro e apprendimento permanente.

Il suo obiettivo principale è lo sviluppo dell'istruzione, dell'imprenditorialità e dell'apprendimento permanente a Cipro e all'estero. Per questi, CIP ha una collaborazione continua con le principali università, scuole, ONG e organizzazioni di ricerca a Cipro. CIP conserva una preziosa rete di formatori professionisti ed esperti in materia di istruzione con esperienza sia nell'istruzione formale che in quella non formale.



Challedu è una ONG greca che sperimenta nuovi modelli di apprendimento e coinvolgimento. In collaborazione con educatori, insegnanti, esperti, game designer, istituzioni e organizzazioni, Challedu progetta esperienze ludiche e giochi radicati nei principi educativi del gioco.

Challedu mira a trasformare ogni attività educativa al fine di sbloccare il potere trasformativo delle persone come ricercatori e risolutori di problemi complessi, persone che corrono rischi, inventori e visionari. Il suo lavoro potenzia la creatività, la fantasia e l'empatia.



Inpla Innovation Platform è una micro PMI estone. Il team di Inpla ha esperienza in scambi internazionali di esperienze, organizzazione di eventi transnazionali e gestione di progetti internazionali in diversi programmi di finanziamento. Inpla promuove l'innovazione e la qualità nell'istruzione, nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e nell'inclusione sociale.

Inpla sostiene i giovani, le scuole e le imprese del settore PMI, organizzando corsi di formazione e workshop su imprenditorialità, integrazione, sensibilizzazione sociale e fa domanda per i programmi finanziati dall'UE, fornendo servizi di consulenza nelle aree menzionate. Inpla è supportata da una rete di scuole e istituti di formazione.



Sustainable Development Agency ASSO è una ONG fondata in Italia per promuovere lo sviluppo sostenibile a livello europeo. I suoi valori includono città e comunità sostenibili; valorizzazione del patrimonio e del paesaggio; protezione ambientale; diritti umani trasversali, come la parità di genere e l'istruzione.

ASSO svolge attività di ricerca, realizza progetti e fornisce servizi di consulenza tecnica sullo sviluppo sostenibile, con il supporto di università, centri di ricerca ed esperti. Dal 2007, oltre 30 progetti finanziati da fondi UE sono stati scritti da ASSO per conto di Lead Partner e implementati oltre 50 progetti per Lead Partner e Project Partner.

1. Panoramica del progetto

Nonostante si viva in una società in rapida digitalizzazione, in un'economia dinamica e in una politica europea fortemente integrata, non tutti si muovono allo stesso ritmo. Le madri, in particolare le giovani donne con condizioni socioeconomiche sfavorevoli, hanno molteplici ostacoli nel loro cammino verso la stabilità finanziaria. Fornire a queste madri gli strumenti per esplorare maggiori possibilità finanziarie può consentire a queste donne di essere più indipendenti. Allo stesso tempo, donne più forti e finanziariamente stabili possono aiutare le società europee a diventare più inclusive, eque e progressiste.

MOMentum : Aiutare le madri a guadagnare MOMentum nell'imprenditorialità – di seguito denominato “ MOMentum ” – è una collaborazione finanziata da Erasmus per promuovere la partecipazione delle madri alle attività imprenditoriali. Le organizzazioni che realizzano MOMentum credono fermamente che le madri debbano essere incoraggiate e adeguatamente assistite per sviluppare le loro mentalità e capacità imprenditoriali. Riunendo la ricerca e le migliori pratiche dei paesi partecipanti al progetto, gli implementatori di MOMentum desiderano creare una cassetta degli attrezzi pertinente, rapidamente implementabile e immediatamente efficace per aiutare le madri a ottenere MOMentum nell'imprenditorialità.

Gli obiettivi principali di MOMentum sono:

- Promuovere l'educazione all'imprenditorialità e l'imprenditoria sociale per le madri, soprattutto quelle svantaggiate;
- Ispirare le madri attraverso il modello di comportamento educativo a fondare la propria impresa;
- Combattere gli stereotipi contro le donne che vogliono tornare a lavorare dopo il parto, che sono migranti, che sono single o con bisogni sociali;
- Sottolineare l'importanza del lavoro e dell'innovazione per l'equilibrio psicologico, emotivo, culturale e sociale della madre;
- Motivare ed aiutare le madri, soprattutto quelle svantaggiate, creando un proprio lavoro nella nuova economia;
- Migliorare l'acquisizione di abilità e competenze chiave da parte delle madri;

- Rafforzare le capacità e le competenze di formatori/educatori/professionisti rilevanti per quanto riguarda l'imprenditoria ;
- Promuovere la parità economica, sociale e di genere.

Il progetto è incentrato sull'istruzione e formazione professionale VET nella nicchia dell'imprenditorialità. Con la presente MOMentum cerca di assistere le madri nel riconoscere e realizzare il loro potenziale economico:

1. Identificare i bisogni di apprendimento delle madri riguardo all'IFP sull'imprenditorialità;
2. Elaborare metodologie educative in funzione dei bisogni di apprendimento preventivamente individuati;
3. Creare strumenti di apprendimento pertinenti, orientati ai risultati, replicabili e scalabili.

Per il raggiungimento dei suddetti risultati, MOMentum svolgerà le seguenti attività:

- **Riunioni di progetto transnazionali** : i partner si riuniscono per amministrare il progetto in linea con le linee guida finanziarie e gestionali stabilite da Erasmus+ e dall'Agenzia nazionale
- **PR1 Metodologia educativa basata su modello di ruolo gamificato** : i partner conducono ricerche nazionali per determinare lo stato dell'occupazione delle madri e l'IFP sull'imprenditorialità; i dati raccolti alimentano una metodologia su cui si baseranno il toolkit e l'app MOMentum
- **PR2 Kit di strumenti per il modello di comportamento educativo**: i partner raccolgono le migliori pratiche e materiali scritti e multimediali che mostrano i modelli di ruolo nazionali delle donne nell'imprenditorialità; i materiali creati costituiranno un kit di strumenti per migliorare l'inclusione sociale delle madri
- **PR3 Toolkit di educazione all'imprenditorialità** : i partner conducono ricerche per determinare lo stato delle attività imprenditoriali; i dati qui raccolti confluiscono in una guida per l'attuazione di specifiche attività educative all'imprenditorialità e alla leadership per le madri
- **PR4 Applicazione ludica educativa** : i partner sviluppano un'applicazione ludica come strumento educativo per le madri; l'app consentirà alle madri e non solo di conoscere modelli di ruolo, madri imprenditrici, strumenti e concetti imprenditoriali in modo rilassato ma efficace

- **Attività di apprendimento/insegnamento/formazione** – i partner organizzano un seminario internazionale per migliorare le proprie competenze attraverso metodi ludici del modello di comportamento e mentalità imprenditoriale
- **Eventi moltiplicatori** : i partner organizzano eventi locali per presentare agli stakeholder rilevanti i risultati del progetto e i loro risultati attesi; gli eventi contribuiscono alla scalabilità e alla sostenibilità del progetto.

2. Metodologia della ricerca

2.1. Processo di ricerca

Il 1° risultato del progetto è guidato dall'Istituto per lo sviluppo regionale IRR, dalla Repubblica ceca. I restanti partner sono coinvolti in proporzione nella co-creazione dell'output del Risultato 1 del progetto: Metodologia ludica MOMentum per l'educazione del modello di ruolo. Sulla base della distribuzione dei compiti dettagliata nel modulo di domanda presentato all'Agenzia nazionale ceca, i partner hanno avviato il co-sviluppo della metodologia sotto la guida di IRR. In quanto, nel dicembre 2021, l'IRR ha fornito a tutti i partner una guida chiara e dettagliata su come dovrebbe essere condotta la ricerca del proprio paese. A complemento della guida, IRR ha fornito al resto dei partner un modello di ricerca documentale. Il modello ha assicurato a tutti i partner di raccogliere informazioni in modo strutturato, ottenendo in definitiva dati affidabili e comparabili.

Gli argomenti trattati dalla ricerca del country desk cercano di fornire una panoramica rappresentativa e aggiornata dell'assetto sociale e del quadro politico nei paesi dei partner. La metodologia di educazione basata su modelli di ruolo gamificati di MOMentum intende essere un materiale trasversale, sensibile individualmente, ma collettivamente rappresentativo. La selezione dei temi e dei sottotemi di ricerca è conforme allo scopo, agli obiettivi e ai risultati previsti di questo progetto. Pertanto, la ricerca alla base della metodologia didattica sui modelli di ruolo gamificati di MOMentum si è basata su indicatori comparabili. Inoltre, per coprire un orizzonte temporale simile, i partner hanno studiato gli sviluppi della società e delle politiche negli ultimi 10-20 anni.

Tuttavia, la portata e la profondità della ricerca erano condizionate dai dati disponibili nei paesi dei partner. Ciascun partner aveva la facoltà di ricercare gli elementi nella misura preferita/possibile. Quando un elemento di ricerca non era rilevante e/o sufficientemente

documentato, il rispettivo elemento veniva escluso. Tuttavia, se un argomento importante non è stato trattato, il partner lo ha indicato nel modello di ricerca documentale. Ciò ha aiutato a individuare eventuali lacune conseguenti sulla base di dati incompleti/insufficienti. In conformità con la tempistica comunemente stabilita, tutti i partner hanno eseguito la ricerca documentale nazionale e compilato i risultati all'interno del modello di ricerca documentale fornito da IRR entro la fine di febbraio 2022. IRR ha archiviato su Google Drive i documenti di ricerca documentale compilati di tutti i partner, compreso quello dell'IRR, nel marzo 2022.

Infine, i partner hanno discusso collettivamente i risultati della ricerca documentale in un invito online condotto da IRR all'inizio di aprile 2022. I partner hanno risolto eventuali discrepanze nella ricerca e determinato come aggregare e interpretare i dati in modo da produrre un'analisi significativa. Tutti i partner hanno fornito feedback e fatto riferimento alle migliori pratiche da cui la metodologia di educazione basata sui modelli di ruolo MOMentum potrebbe trarre ispirazione. Tali risorse sono state condivise all'interno della partnership, IRR le ha salvate per riferimento futuro. I partner hanno deciso una scadenza interna entro la quale IRR ha fornito la prima bozza della metodologia: metà aprile 2022. Infine, entro metà maggio, tutti i partner forniscono input per co-creare la versione finale della metodologia. Questa versione sarà tradotta da tutti i partner nelle rispettive lingue entro la fine di maggio 2022.

Per ottenere dati comparabili, la ricerca desk si è concentrata su tre aree di interesse:

I. Maternità e occupazione

- Andamento nazionale della disoccupazione, particolare attenzione alla condizione delle madri occupate/disoccupate;
- Programmi/servizi attualmente in uso per aumentare l'occupabilità, particolare attenzione al loro ambito d'azione e all'impatto sulle madri;
- Politiche nazionali in materia di congedo di maternità e impatto implicito sull'occupabilità delle madri, focus sulla sicurezza del lavoro, mantenimento del posto di lavoro, tasso di ritorno al lavoro, impatto sui salari durante il rientro dal congedo;
- Situazione finanziaria della maternità: indennità statale di maternità, reddito medio per le madri in congedo, salario pagabile durante il congedo di maternità, fonti di reddito aggiuntive, ecc.;
- Maternità v. congedo di paternità: tendenze negli anni, status quo, sviluppi futuri;
- Atteggiamenti/approcci tradizionali nei confronti del lavoro/lavoro autonomo delle madri;

- Quadro socio-politico della famiglia monoparentale: statistiche sul numero attuale delle famiglie monoparentali, preponderanza delle famiglie monoparentali strutturate madre-figlio/figli, politiche generali di sostegno alle famiglie monoparentali, assegni economici, problematiche ricorrenti per le famiglie monoparentali famiglie, ecc.

II. Contesto nazionale dell'IFP

- Definizione dell'IFP e caratteristiche generali;
- Panoramica nazionale dell'IFP: status quo, frequenza della formazione, campi comuni di formazione, popolarità dell'approccio educativo tra diversi gruppi target, particolare attenzione alle madri;
- Tendenze/metodi attuali dell'IFP nazionale rivolti alle madri, indipendentemente dal campo di formazione;
- Tendenze/metodi attuali dell'IFP nazionale in relazione all'insegnamento delle abilità imprenditoriali, focus sulle buone pratiche e tendenze/metodi attuali trasferibili;
- Uso nazionale di strumenti/tecniche di gamificazione nell'ambito dell'IFP.

III. Educazione all'imprenditorialità

- Definizione e caratteristiche principali dell'educazione all'imprenditorialità;
- Panoramica nazionale dell'educazione all'imprenditorialità: status quo, rilevanza delle capacità imprenditoriali in relazione ai bisogni del mercato del lavoro, temi comuni dell'educazione all'imprenditorialità, popolarità tra i diversi gruppi target dell'educazione all'imprenditorialità, particolare attenzione alle madri;
- Tendenze/metodi attuali dell'educazione all'imprenditorialità nazionale in relazione all'insegnamento dell'imprenditorialità, attenzione alle buone pratiche e tendenze/metodi attuali trasferibili;

- Uso nazionale di strumenti/tecniche di ludicizzazione nell'ambito dell'educazione all'imprenditorialità.

2.2. Linee guida per l'interpretazione della ricerca

In base alla dichiarazione della metodologia e al processo di ricerca, tutti i partner hanno proceduto a condurre la ricerca documentale nei rispettivi paesi. I risultati sono presentati in blocchi tematici secondo le tre principali aree di ricerca:

- I. Maternità e occupazione
- II. Contesto nazionale dell'IFP
- III. Educazione all'imprenditorialità

Va detto che i risultati della ricerca non sono così vasti, dettagliati per tutti i paesi coperti dal progetto. Tali discrepanze sono causate dalle diverse realtà di questi paesi. Ad esempio, alcuni dei paesi partner stanno portando avanti un'economia più equa per le donne, mentre altri sono in ritardo nell'adozione di misure per equalizzare il ruolo di uomini e donne all'interno del mercato del lavoro e oltre. Tuttavia, i partner si sono adoperati per raccogliere dati rappresentativi per tutti gli argomenti di grande rilevanza e segnalare di conseguenza quando mancano dati critici.

Pertanto, le prossime sottosezioni di questo documento presenteranno i risultati della ricerca documentale paese per paese. Affinché i lettori della metodologia finale comprendano facilmente

il contenuto e possano conservare e riutilizzare i dati in esso contenuti, ogni blocco tematico inizia con una parte esplicativa che copre:

- A. Definizioni dei concetti ricercati** – dichiarazioni esplicative per aiutare il lettore a familiarizzare con i concetti e gli elementi della ricerca; le definizioni sono mantenute semplicistiche, ma costruite su fonti affidabili;
- B. Rilevanza della ricerca per l'intero progetto** : parte descrittiva che spiega in dettaglio perché la ricerca di questi concetti e elementi specifici è in linea con l'ambito, gli obiettivi e i risultati attesi del progetto;
- C. Contributi di ricerca attesi alla metodologia** : parte descrittiva che descrive in dettaglio come i risultati della ricerca si basano sulla metodologia MOMentum e aiutano la creazione dei prossimi risultati del progetto.

3. Risultati della ricerca del country desk

3.1. Maternità e occupazione

Nelle pagine seguenti sono raccolti i dati raccolti durante la ricerca country desk all'interno del primo blocco tematico: Maternità e Occupazione. Questa è la sezione più ampia della metodologia a causa della natura dei dati qui raccolti, in particolare per quanto riguarda l'elevata rilevanza dell'occupazione all'interno di una società. I partner hanno fatto ricorso a fonti nazionali affidabili (es . rapporti governativi, uffici statistici, ecc.) e/o europee (Eurostat). La maggior parte dei dati sono dati secondari raccolti da rapporti, statistiche, analisi, dichiarazioni, ecc. Sulla base delle linee guida di ricerca fornite da IRR, tutti i partner hanno selezionato i dati più rilevanti relativi alle rispettive ricerche nazionali.

Panoramica esplicativa :

A. Definizioni di concetti ricercati

A causa della diversità e dell'ampiezza delle informazioni qui contenute, i dati su maternità e occupazione sono stati raggruppati nei seguenti set di dati:

- **Status sociale: uguaglianza, occupazione e retribuzione** – set di dati che copre lo stato occupazionale generale delle donne, con particolare attenzione alle madri; tendenze occupazionali sia maschili che femminili; uguaglianza di genere, azioni che la promuovono/ostacolano; divario retributivo di genere, azioni che lo anticipano/ostacolano;
- **Misure nazionali per l'uguaglianza di genere e l'occupazione** : set di dati che copre le misure locali/regionali/nazionali all'interno di un paese che promuovono/affrontano l'uguaglianza di genere per quanto riguarda l'occupazione;
- **Congedo di maternità: implicazioni occupazionali e finanziarie** – set di dati che copre le misure locali/regionali/nazionali relative al congedo parentale, ad es . durata, condizioni contrattuali, pagamenti, effetti sulla propria occupabilità; effetti sulla propria situazione finanziaria;
- **Tendenze familiari** : set di dati che copre gli sviluppi locali/regionali/nazionali riguardanti la struttura e la funzionalità di una famiglia, ad es . maternità v. congedo paterno, famiglie monoparentali.

I concetti principali cui si fa riferimento in questa sezione sono definiti come segue:

Occupazione = L'occupazione è un accordo tra un datore di lavoro e un dipendente che il dipendente fornirà determinati servizi. In cambio, il dipendente riceve uno stipendio o una retribuzione oraria. Un contratto di lavoro per un singolo dipendente può essere uno scambio verbale, un'e-mail scritta o una lettera di offerta di lavoro. L'offerta di lavoro può essere implicita in un colloquio o scritta in un contratto di lavoro ufficiale e formale ([The Balance Career](#) , 2022)

Parità di genere = Parità tra donne e uomini (uguaglianza di genere): si riferisce alla parità di diritti, responsabilità e opportunità di donne e uomini e ragazze e ragazzi. L'uguaglianza non significa che le donne e gli uomini diventeranno la stessa cosa, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dal fatto che siano nati maschi o femmine. L'uguaglianza di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità sia delle donne che degli uomini siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini ([United Nations Women](#) , 2011)

retributivo di genere = La differenza tra la retribuzione mediana di uomini e donne rispetto alla retribuzione mediana degli uomini ([OCSE](#), 2021)

Congedo parentale = congedo protetto dal lavoro per i genitori occupati, che spesso è complementare a specifici periodi di congedo di maternità e paternità e spesso, ma non in tutti i paesi, segue il periodo di congedo di maternità

- congedo di maternità = congedo protetto dal lavoro per le donne occupate direttamente al momento del parto
- congedo di paternità = congedo protetto dal lavoro per i padri dipendenti al o nei primi mesi dopo il parto ([OCSE](#), 2021)

Assegno per figli = una somma di denaro pagata periodicamente a un genitore single di un bambino fino a quando non avrà raggiunto una certa età ([OCSE](#), 2001).

B. Rilevanza della ricerca per il progetto

La ricerca sulla maternità e l'occupazione è essenziale per il progetto MOMentum nella sua interezza in quanto consente ai partner di determinare lo scenario di base delle donne sul mercato del lavoro nei rispettivi paesi. In quanto sia i creatori che gli utenti di questa metodologia sono diventati consapevoli del contesto sociale, del quadro istituzionale e delle condizioni legislative che promuovono o ostacolano la parità di lavoro.

C. Contributi attesi alla metodologia

risultati della ricerca all'interno di questo blocco tematico contribuiscono alla metodologia MOMentum identificando lo status quo occupazionale per le donne, rispettivamente le madri. I risultati della ricerca servono ai partner nell'individuare quali aspetti occupazionali necessitano di un'azione immediata, vale a dire quale tipo di soluzioni questo progetto può portare con la presente.

3.1.1. Repubblica Ceca

Status sociale: uguaglianza, occupazione e retribuzione

Il tasso di disoccupazione nella Repubblica Ceca è stato nel complesso relativamente basso nel corso degli anni. Ci sono stati picchi durante la pandemia, ma la situazione ha iniziato a stabilizzarsi. Il tasso di disoccupazione generale della fascia di età 15-64 anni (la quota dei disoccupati nella forza lavoro, cioè sul totale degli occupati e dei disoccupati (vale a dire le persone economicamente attive), in percentuale, destagionalizzato, ha raggiunto 3,3 % nel gennaio 2021 ed è aumentato di 1,3 punti percentuali su base annua. Il tasso di disoccupazione maschile, destagionalizzato, ha raggiunto il 2,5%, il tasso di disoccupazione femminile ha raggiunto il 4,4%. La strategia ceca per la politica occupazionale per il 2020 individua quattro priorità principali:

1) Sostenere l'accesso al lavoro, principalmente per i gruppi a rischio nel mercato del lavoro;

- 2) Promuovere la parità di genere nel mercato del lavoro (importante per quanto riguarda la discriminazione delle madri);
- 3) Promuovere l'adattamento delle imprese e dei dipendenti alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro;
- 4) Sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego.

Nel 2014 il tasso di disoccupazione femminile era di 2,3 punti percentuali superiore a quello maschile (7,4 contro 5,1). Sulla base dei dati disponibili, le donne sono generalmente più a rischio di disoccupazione rispetto agli uomini. Nel corso della ricerca, pur concentrandosi in modo specifico sulle persone con almeno un figlio, è emerso che la ragione principale del tasso di disoccupazione più elevato delle donne rispetto agli uomini è la famiglia. Il rientro nel mercato del lavoro può essere difficile, soprattutto per le madri. Uno studio di A. Bičáková e K. Kalíšková mostra che le donne nella Repubblica ceca molto spesso diventano disoccupate dopo il congedo parentale. La stragrande maggioranza delle donne rientra nel mercato del lavoro dopo 3 anni di congedo. La disoccupazione si verifica più spesso subito dopo il congedo parentale. In questo periodo il tasso di disoccupazione per le donne in possesso di diploma di scuola media superiore o superiore è del 12%, mentre per le donne senza diploma di scuola superiore raggiunge il 28%. Così, quasi il 60% delle donne senza diploma di scuola superiore che rientrano nel mercato del lavoro dopo 3 anni di congedo parentale passano direttamente alla disoccupazione. Una percentuale significativa di queste donne non rientra nel mercato del lavoro prima che il bambino abbia quattro anni. A quel punto, le donne corrono un rischio molto elevato di disoccupazione.

Czech Republic: Unemployment rate from 1993 to 2020

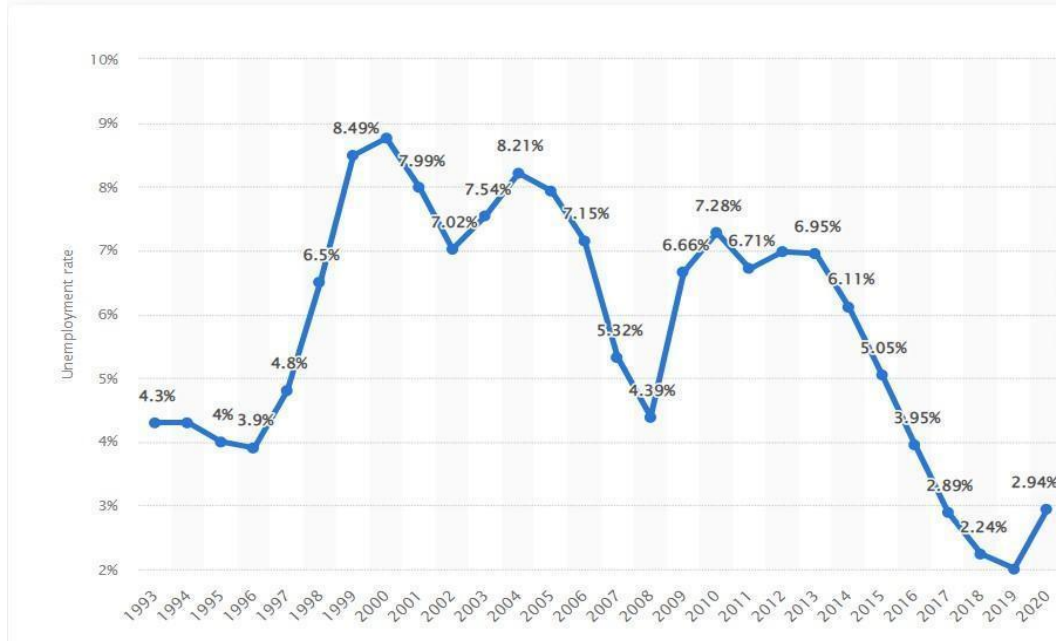


Fig. 1. Disoccupazione dal 1999 al 2020, fonte: statista.com

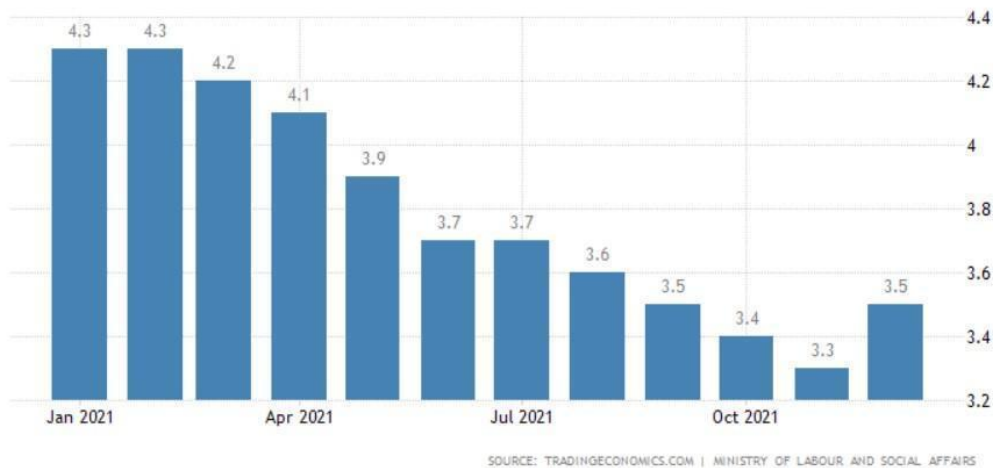


Fig. 2. Fluttuazione della disoccupazione nel 2021, fonte: tradingeconomics.com

Misure nazionali per la parità di genere e l'occupazione

A livello nazionale, la Repubblica Ceca segue diversi documenti strategici che determinano la direzione della politica dell'occupazione. Uno dei più importanti è il "Quadro strategico per le politiche occupazionali fino al 2030". Ci sono anche molti progetti europei che affrontano il problema o organizzazioni senza scopo di lucro che gestiscono i propri programmi per sostenere le madri disoccupate. Tra questi, ad esempio, c'era il progetto operante nella regione di Olomouc "[Women, Mothers - START YOURSELF!](#)" che si concentra sul coinvolgimento delle madri nel mercato del lavoro. Un altro progetto è stato "[Ritorno al lavoro di successo - Sostegno alle madri](#)", che ha anche cercato di coinvolgere le madri svantaggiate nel mercato del lavoro attraverso un sistema completo di misure di politica attiva dell'occupazione. Questo progetto ha portato ad aumentare la motivazione e rafforzare l'integrazione lavorativa di queste donne. Uno dei programmi attualmente attivi è "[Solo ma forte: eliminare la discriminazione delle madri sole nel mercato del lavoro](#)" di Aperio, che si concentra sull'aiuto alle madri svantaggiate nel mercato del lavoro.

Congedo di maternità: occupazione e implicazioni finanziarie

Il diritto al congedo di maternità è regolato dal Codice del lavoro § 195. In base a questo codice, una donna (dipendente) ha diritto al congedo di maternità per 28 settimane se ha dato alla luce un figlio. Tuttavia, se una donna partorisce due o più figli, ha diritto al congedo di maternità per 37 settimane. La lavoratrice usufruisce normalmente del congedo di maternità dall'inizio della 6[°] settimana prima della data prevista per il parto – che può essere fruita anche in data anticipata, secondo necessità – dall'inizio della 8[°] settimana prima della data prevista per il parto. Diversi problemi sorgono per le donne che tornano dal congedo di maternità. Ad esempio, non ci sono molti lavori part-time disponibili nella Repubblica Ceca. Pertanto, le donne devono scegliere tra lavorare a tempo pieno e prendersi cura del bambino. Allo stesso tempo, le madri lottano per conciliare il loro potenziale lavoro con l'assistenza all'infanzia. Per questo motivo, i datori di lavoro possono percepire le madri con un tasso di assenteismo maggiore rispetto agli uomini. Per le madri single, c'è la sfida aggiuntiva del lavoro part-time in quanto questa è solo un'opzione ipotetica. Pertanto, trovare un'adeguata occupazione a tempo pieno è spesso molto difficile date le attuali condizioni del mercato del lavoro.

Lo stato ceco aiuta le madri in maternità come segue: il primo beneficio è "assistenza in denaro per la maternità" (PPM), un vantaggio finanziario del sistema di assicurazione sanitaria. È previsto in linea di principio per i primi sei mesi di cura del bambino. PPM viene ricevuto durante il congedo

di maternità. Segue il congedo parentale, durante il quale viene percepito l'assegno parentale" (RP). I dipendenti sono automaticamente coperti da assicurazione malattia per legge. Per beneficiare del PPM, si applicano queste condizioni: assicurazione malattia per almeno 270 giorni di calendario nei due anni precedenti la data di diritto all'indennità di maternità e al momento del diritto. Se una donna è assicurata (occupata) al momento dell'inizio della PPM, ma non soddisfa la condizione specifica di essere stata assicurata per 270 giorni di calendario nei due anni precedenti l'inizio della PPM, il suo medico curante deciderà in merito al sopravvenuta inabilità temporanea al lavoro dall'inizio della sesta settimana precedente la data prevista per il parto. Tale inabilità temporanea al lavoro verrà poi risolta dal medico al termine della sesta settimana dopo il parto. Ciò non si applica agli imprenditori in quanto i lavoratori autonomi hanno diritto al PPM solo se pagano volontariamente l'assicurazione malattia per un periodo di tempo obbligatorio.

Ci sono anche modi in cui si può lavorare per entrate aggiuntive durante il congedo di maternità/parentale. Per il congedo di maternità, una donna non è esplicitamente autorizzata a lavorare per 6 settimane prima e 6 settimane dopo il parto, ma può guadagnare denaro extra in seguito. Tuttavia, è obbligata a fornire assistenza all'infanzia. In caso di congedo parentale, il genitore può stare con il figlio fino all'età di 4 anni e può percepire un reddito extra e percepire l'assegno parentale. Il guadagno è ancora una volta subordinato alla cura del bambino. Inoltre, molte madri lavorano con modalità di lavoro diverse (contratti/part-time). Lavorare in queste condizioni di lavoro precarie può influire sulla loro situazione economica e sul tenore di vita della famiglia. Le madri che lavorano con contratto a tempo determinato, convenzionato o senza tariffa contrattuale registrano un tenore di vita del nucleo familiare statisticamente significativamente peggiore rispetto alle madri che lavorano con contratto a tempo indeterminato. Queste donne hanno anche maggiori probabilità di lavorare part-time, di lavorare come dipendenti regolari e di guadagnare meno.

L'ONG "Single Mothers Club" ha condotto un'indagine sulla situazione finanziaria delle madri single. Riferisce che il reddito medio mensile di una madre single è compreso tra 450 EUR E 810 EUR (55% degli intervistati), mentre meno di un terzo ha riportato il reddito più basso, fino a 450 EUR. Più di un decimo delle madri single ha un reddito mensile superiore a 810 EUR e meno del 4% dichiara un reddito superiore a 1200 EUR. Il livello di spesa mensile è simile, con oltre il 60% delle madri single che hanno una spesa mensile compresa tra 450-810 EUR e meno di un quarto che ha una spesa mensile inferiore a 450 EUR. Più della metà (56%) delle madri single ha riferito di aver ricevuto alimenti. D'altra parte, il 31% non riceve alimenti e il resto (13%) riceve gli alimenti in modo irregolare. 1 154 intervistati hanno partecipato al questionario.

Tendenze familiari

Le donne vanno ancora prevalentemente in congedo di maternità. Tuttavia, la maternità sta cambiando radicalmente e il ruolo dei padri sta diventando sempre più evidente, soprattutto tra le giovani generazioni. Nella famiglia moderna, invece, c'è un allontanamento dal modello tradizionale. C'è un cambiamento nell'orientamento al valore nella società. C'è una maggiore enfasi sul ruolo del padre (sta diventando sempre più comune per il padre essere in congedo parentale) e ci sono anche famiglie a due carriere. Nonostante questa tendenza sia in crescita, la Repubblica Ceca è ancora molto conservatrice e tradizionale rispetto al resto d'Europa.

1 - 37. Čisté neúplné rodiny podle počtu dětí a hlavní příčiny neúplnosti rodin v roce 2019

Lone-parent nuclear families by number of children and main reason of one-parentness in 2019

Pramen: Životní podmínky 2019, ČSÚ

Source: Living Conditions 2019, CZSO

Ukazatel	Čisté neúplné rodiny Lone-parent nuclear families	Počet dětí Number of children		Hlavní příčiny neúplnosti Main reasons of one-parentness			Indikator
		1	2+	osoba v čele domácnosti The head of household is			
				svobodná Single	rozvedená Divorced	ovdovětlá ¹⁾ Widowed ¹⁾	
Počet domácností	181 671	118 572	63 100	57 277	95 163	29 232	Number of households
Podíl v procentech	100,0	65,3	34,7	31,5	52,4	16,1	As percentage
Počet členů domácnosti	436 993	237 144	199 849	134 668	229 593	72 731	Number of household members
Podíl v procentech	100,0	54,3	45,7	30,8	52,5	16,6	As percentage
Průměrný počet na domácnost:							Average number per household of
členů	2,41	2,00	3,17	2,35	2,41	2,49	Members
pracujících	0,80	0,82	0,75	0,69	0,89	0,70	Working persons
vyživovaných dětí	1,41	1,00	2,17	1,35	1,41	1,49	Dependent children
nepracujících důchodců	0,04	0,06	0,01	0,04	0,04	0,07	Non-working pensioners
nezaměstnaných pobírajících rodičovský příspěvek	0,07	0,07	0,08	0,13	0,02	0,12	The unemployed receiving parental allowance
ostatních členů	0,03	0,01	0,05	0,03	0,02	0,04	Other members
Hrubé peněžní příjmy za rok 2018 v Kč v tom příjmy	155 286	183 640	121 640	123 474	169 222	170 192	Gross money income in 2018 (CZK)
pracovní (Kč)	110 830	135 948	81 025	81 180	132 056	98 723	Income from work (CZK)
sociální (Kč)	20 856	21 870	19 652	21 810	11 413	48 897	Social income (CZK)
ostatní (Kč)	23 600	25 822	20 963	20 484	25 753	22 571	Other income (CZK)
Čisté peněžní příjmy za rok 2018 v Kč	137 294	159 263	111 224	111 319	147 346	153 654	Net money income in 2018 (CZK)
Věk osoby v čele							Age of the head of household
do 24 let	1,9	1,1	3,4	6,0	-	-	Under 25 years
25–34 let	18,5	16,6	22,0	36,5	8,4	16,1	25–34 years
35–44 let	51,2	49,9	53,5	46,7	59,0	34,2	35–44 years
45–54 let	22,8	25,6	17,6	10,8	27,7	30,4	45–54 years
55–64 let	5,3	6,2	3,6	0,0	4,6	18,0	55–64 years
65 a více let	0,35	0,54	-	-	0,27	1,31	65+ years

¹⁾ Ovdovělé osoby a odděleně bydlící manželé.

²⁾ Widowed persons and separately living spouses.

Fig. 3. Informazioni sulle famiglie non complete; fonte: Ufficio statistico ceco, 2019

3.1.2. Cipro

Status sociale: uguaglianza, occupazione e retribuzione

Secondo l'ultimo rapporto dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), l' [indice sull'uguaglianza di genere 2020: Cipro](#), "con 56,9 punti su 100, Cipro è al 21° posto [su 27] nell'UE nell'indice sull'uguaglianza di genere. Il suo punteggio è di 11 punti inferiore a quello dell'UE". Tuttavia, "dal 2010 il punteggio di Cipro è aumentato di 7,9 punti (+ 0,6 punti dal 2017), facendo progressi leggermente più rapidi verso la parità di genere rispetto ad altri Stati membri, Cipro ha migliorato la sua posizione di sei posizioni". Il grafico del [divario occupazionale di genere di seguito](#) esamina la differenza tra i tassi di occupazione tra i due sessi, tra i 20 ei 64 anni. Secondo Eurostat la media dell'UE nel 2020 era del 68,75% (11 punti percentuali). Il divario occupazionale di genere a Cipro per il 2020 è stato del 75% (12 punti percentuali), una percentuale superiore alla media dell'UE " .

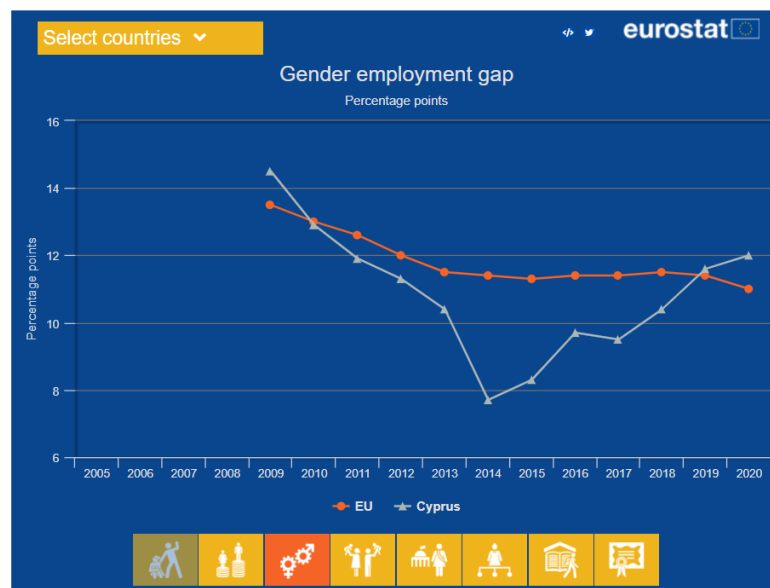


Fig. 4. Divario occupazionale di genere a Cipro; fonte: Eurostat, 2020

Secondo la commissaria per l'uguaglianza di genere, Iosifina Antoniou, il [divario retributivo di genere a Cipro](#) è del 10,4%, il che significa che una donna deve lavorare più giorni all'anno di un uomo per lo stesso valore del lavoro, al fine di guadagnare lo stesso salario di un uomo ([Politis, 9 novembre 2021](#)). Inoltre, secondo Eurostat, nel 2020 il 3,9% degli uomini nell'UE è inattivo per responsabilità di cura, mentre per le donne la percentuale raggiunge il 27,3%. A Cipro la situazione è molto superiore alla media dell'UE, con il 13,5% di maschi e il 57,6% di femmine.

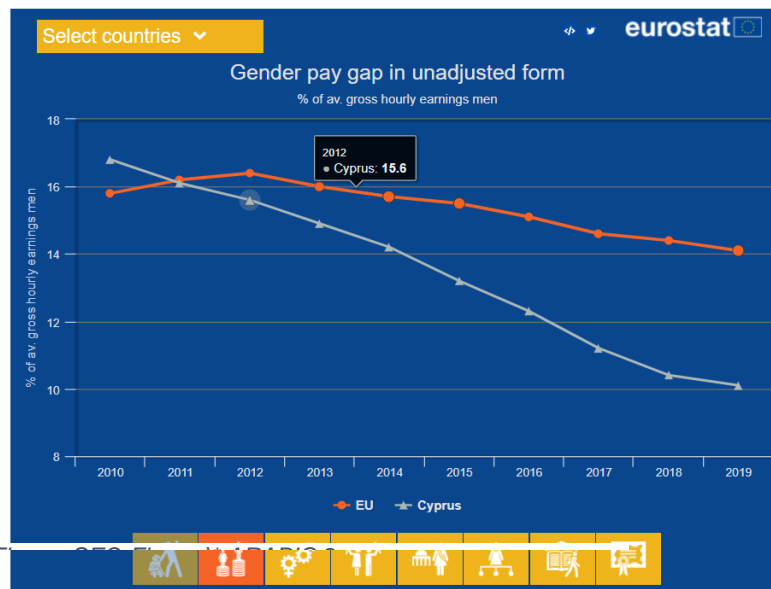


Fig. 5. Divario retributivo di genere a Cipro; fonte: Eurostat, 2020

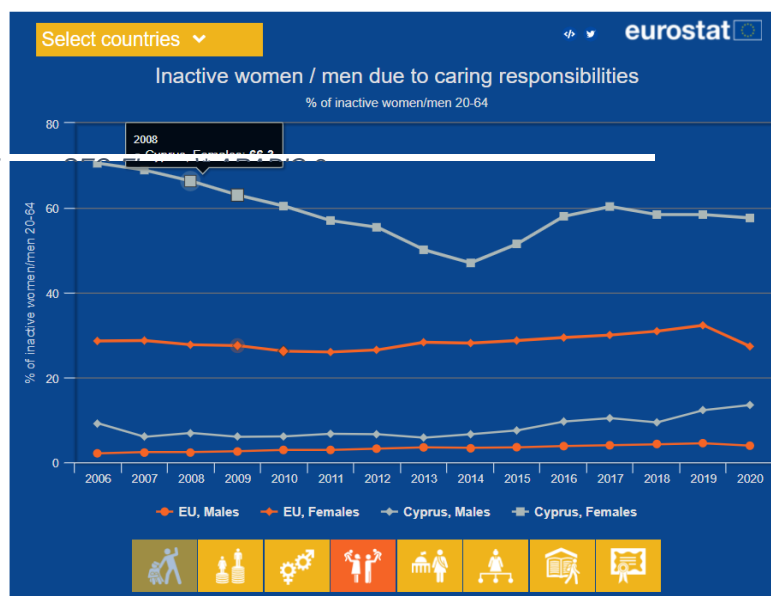


Fig. 6. Donne/uomini inattivi per responsabilità di cura; fonte: Eurostat, 2020

Misure nazionali per la parità di genere e l'occupazione

Nel 2008, l'Università di Cipro ha istituito la [Cattedra dell'UNESCO in Parità di genere e responsabilizzazione](#) "con l'obiettivo di fornire un nuovo paradigma su come affrontare i problemi comuni affrontati dalle popolazioni della regione attraverso la prospettiva di genere". Inoltre, Cipro ha una legislazione ufficiale chiamata "[Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro e nella formazione professionale](#)" che mira a combattere le discriminazioni di genere e disciplina il diritto alla parità di trattamento nel lavoro. Contestualmente, "Cipro ha un Commissario per la Parità di Genere ed è sotto la diretta giurisdizione del Presidente della Repubblica. Questo Commissario è anche il presidente di un meccanismo per i diritti delle donne. Il Ministero della Giustizia e dell'Ordine Pubblico della Repubblica di Cipro pubblica periodicamente un "Piano d'azione strategico per l'uguaglianza di genere". Gli obiettivi principali del piano in corso per il 2019-2023 sono *tra l'altro* : combattere la violenza di genere; rappresentanza equilibrata nelle posizioni decisionali; miglioramento della relativa legislazione; emancipazione femminile e conciliazione tra vita personale e lavorativa; emancipazione dei gruppi vulnerabili di donne; eliminazione degli stereotipi e dei pregiudizi sociali" (p. 6).

Il Ministero dell'Energia, del Commercio, dell'Industria e del Turismo della Repubblica di Cipro, nel tentativo di promuovere e incoraggiare l'imprenditorialità femminile, ha introdotto lo "[Schema per il potenziamento dell'imprenditorialità femminile](#)". In quanto, "[...] la promozione dell'imprenditoria femminile a Cipro è per lo più realizzata attraverso finanziamenti governativi ad altre organizzazioni e istituzioni. Ad esempio, [l'Hub for Cypriot Women's Leadership Network](#) mira a fornire opportunità di networking, coinvolgimento e avanzamento, introdurre innovazione e affrontare con successo il pregiudizio di genere. Con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere, l'Hub aspira a fornire un meccanismo di supporto per incoraggiare le donne leader cipriote a partecipare attivamente al processo decisionale a tutti i livelli in tutti i settori. "The Hub" è una struttura attraverso la quale le donne leader sono in grado di sostenersi e aiutarsi a vicenda a raggiungere i propri obiettivi professionali, promuovendo la leadership e l'imprenditorialità attraverso il networking, il coordinamento e la collaborazione. Questo progetto affronta il secondo pilastro della risoluzione del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite su donne, pace e sicurezza (Akti , 2020; OECD Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes, 2020, p. 28).

Infine, il governo cipriota ha sviluppato un piano per promuovere l'imprenditoria femminile nel periodo 2014-2020. Ciò fa parte del programma operativo generale "Competitività e competitività sostenibile", cofinanziato dal Fondo europeo di sviluppo regionale e dalla Repubblica di Cipro" (OCSE, 2020, p. 28). A seguito del suddetto piano, il Ministero del Lavoro ha emanato la [Strategia di politica sociale 2022-2027](#) (pag. 28 per le politiche specifiche sulle donne). Fa riferimento alle priorità della Repubblica di Cipro in materia di Politica Sociale per il periodo 2022-2027, delineando il percorso di allineamento delle politiche e degli obiettivi della Strategia, con gli sviluppi nel campo della politica sociale sia a livello nazionale che europeo . Questi includono: A) Investire in competenze, formazione e riabilitazione, B) Investire in occupazione e creare nuovi posti di lavoro, C) Sostegno al bambino, alla donna e alla famiglia, D) Tutela dei diritti dei lavoratori - protezione sociale, E) Coesione sociale e benessere sociale.

3.1.3. Grecia

Status sociale: uguaglianza, occupazione e retribuzione

In Grecia, nel periodo 2002-2018, sebbene il divario di genere nell'occupazione sia diminuito, continua ad esistere con le donne di età compresa tra 20 e 64 anni occupate per meno del 50% mentre gli uomini raggiungono una percentuale intorno al 70%, secondo [Eurostat](#). Secondo i [dati](#) pubblicati nel 2021 dall'Ufficio pubblico per l'impiego, OAED, il numero totale di disoccupati in Grecia registrati per genere è di oltre un milione, di cui 403.720 uomini (36,39%) e 705.646 donne (63,61%). Nel totale censito per un periodo maggiore o uguale a 12 mesi, gli uomini sono 185.306 mentre le donne sono 403.359. Nel totale censito per un periodo inferiore ai 12 mesi, gli uomini sono 218.414 mentre le donne sono 302.287. Per quanto riguarda [le madri](#), il 65% di esse ha un'occupazione.

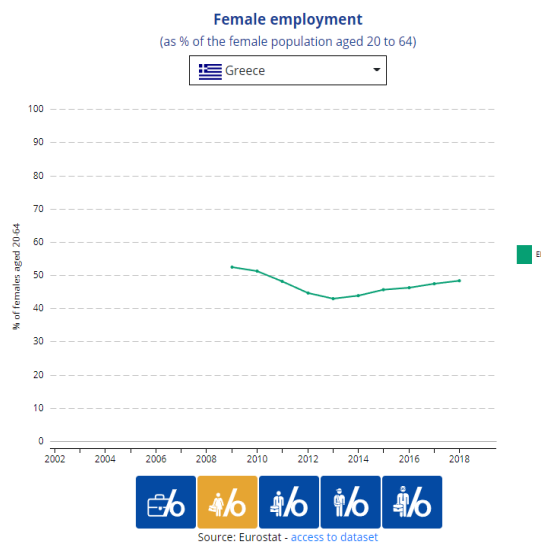


Fig. 7. Occupazione femminile in Grecia;
fonte: Eurostat 2019

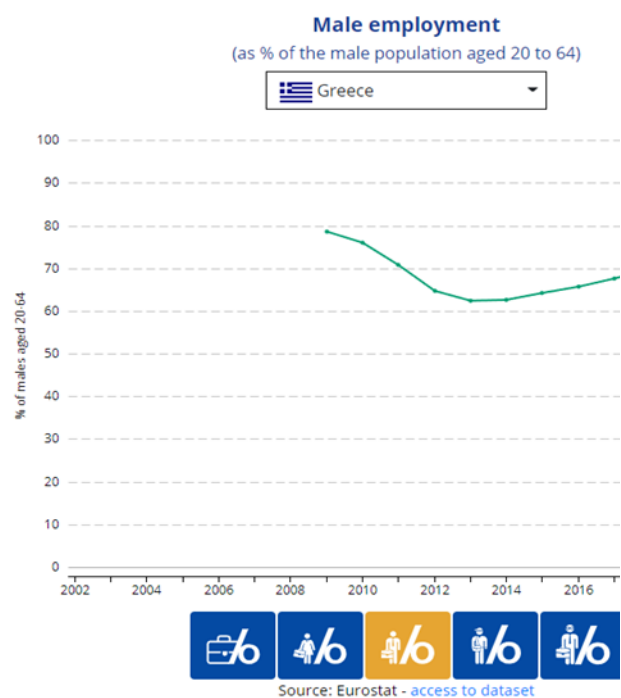


Fig. 7. Occupazione maschile in Grecia; fonte: Eurostat 2019

L'ufficio pubblico per l'impiego, OAED, offre servizi che promuovono l'occupazione della popolazione greca, come un [database](#) di annunci di lavoro in cui i disoccupati possono cercare un'opportunità in base alle loro competenze. Tuttavia, questo non è uno strumento specializzato per madri o donne in particolare. Oltre alle suddette interconnessioni, ci sono anche progetti guidati dall'OAED che mirano a promuovere l'occupabilità finanziando le imprese per assumere disoccupati, con particolare attenzione alle donne. Nel 2021 e nel 2022 sono stati avviati due [progetti che](#) promuovono l'occupabilità delle donne. Inoltre, sia le madri occupate che quelle disoccupate possono richiedere gratuitamente l'inclusione dei propri figli negli [asili nido](#), il che costituisce un fattore di supporto nella ricerca di un impiego per una madre disoccupata.

Congedo di maternità: occupazione e implicazioni finanziarie

La durata complessiva del congedo di maternità per le donne assunte da qualsiasi datore di lavoro nell'intero Paese, nell'ambito di un rapporto di lavoro di diritto privato, è di diciassette settimane. Nel dettaglio, i [vantaggi](#) per le donne in gravidanza sono i seguenti:

- Congedo maternità - 119 giorni (56 giorni prima del parto e 63 giorni dopo il parto) - Da parte del datore di lavoro: retribuzione di 15 giorni (se occupata da 10 giorni a 1 anno) o retribuzione fino a 1 mese (se occupata più di un anno);
- Assegno di maternità - durante il congedo di maternità - A carico dell'Ente Nazionale di Previdenza Sociale: 50% della retribuzione standard dell'assicurato, più l'assegno per figli a carico nella misura del 10% dell'importo sopra indicato per ciascun figlio;
- Congedo straordinario di maternità - Segue il congedo di maternità e fino a 6 mesi - Importo pari al beneficio speciale di tutela della maternità;
- Indennità speciale di tutela della maternità - Durante il congedo straordinario di maternità - Importo pari alla retribuzione minima prevista dalla legge;
- Assegno integrativo di maternità - Per il periodo di erogazione dell'indennità di maternità (119 giorni) - Importo pari alla differenza tra la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro e l'indennità di maternità;
- Indennità di maternità per madri non assicurate - EUR 220,10 prima del parto e EUR 220,10 dopo il parto;
- Congedo per l'infanzia - 30 mesi dopo la nascita o l'adozione (orario di lavoro ridotto di 1 ora) o 18 mesi (2 ore di lavoro in meno nei primi 12 mesi e 1 ora in meno di lavoro nei restanti 6 mesi) o uguale congedo retribuito preso tutto in una volta in accordo con il datore di lavoro (circa 3,5 mesi) - Salario intero da parte del datore di lavoro;

- [Le lavoratrici autonome](#) hanno diritto a un'indennità di maternità mensile di 150 euro per 4 mesi;
- Inoltre c'è un'indennità di lavoro nel caso in cui il lavoro avvenga in un istituto privato che si aggira intorno ai 1.000 euro;
- A parte quanto sopra, dal 2020 per ogni figlio nato è previsto un [assegno](#) di 2.000 euro percepito in due rate.

Tendenze familiari

Le lavoratrici incinte e le neomamme sono protette dai licenziamenti. La [legge](#) prevede che la lavoratrice non possa essere licenziata durante la gravidanza e per i diciotto mesi dopo la nascita del figlio o durante un'assenza più lunga per malattia dovuta alla gravidanza o al parto. Inoltre, i dipendenti possono rientrare nella stessa posizione dopo aver usufruito del congedo di maternità. A partire dal 2021, ogni [padre lavoratore](#) ha diritto al congedo di paternità di quattordici (14) giorni lavorativi retribuiti, che devono essere acquisiti alla nascita del figlio. Fino al 2020, però, il congedo di paternità era di 2 giorni. Questo è indicativo del fatto che le donne greche affrontano ancora molti [pregiudizi](#) nei loro luoghi di lavoro che ancora appaiono, anche se sono stati segnalati per molto tempo. Alcuni di questi pregiudizi affermano che il successo professionale è più importante per gli uomini, le donne sono eccentriche/strane, le donne devono prendersi cura della casa e dei bambini e gli uomini devono fare soldi, le donne hanno difficoltà a prendere decisioni, gli uomini non dovrebbero avere capi donne, l'imprenditorialità è un affare puramente maschile e che le donne sono meno adatte agli affari rispetto agli uomini.

Il tipo più comune di [famiglia monoparentale](#) in Grecia è la famiglia composta dalla madre e dai suoi figli biologici. Il numero delle famiglie composte da padri e figli è cresciuto negli ultimi anni, ma resta nettamente inferiore. Oggi le famiglie monoparentali rappresentano il 28,46% delle famiglie in Grecia. Secondo i dati dei Registri e dei tribunali nonché dalle pertinenti indagini dal 2013 al 1° mese del 2020, risulta che 1 famiglia su 5 è monoparentale. Le famiglie monoparentali iscritte in totale sono 463.775, di cui l'84% è composta da madre con figlio e il 16% è composta da padre con figlio. La madre non sposata è giuridicamente equiparata alla madre sposata in termini di diritti e doveri. Tuttavia, nell'ambito del sostegno all'integrazione delle donne-capofamiglia monoparentali nel mercato del lavoro, esistono [programmi speciali](#) per sovvenzionare nuove aperture di lavoro, giovani freelance di gruppi sociali vulnerabili e datori di lavoro che desiderano assumere persone appartenenti a fasce sociali vulnerabili gruppi.

3.1.4. Estonia

Status sociale: uguaglianza, occupazione e retribuzione

Secondo [Eurostat](#), nel periodo 2005-2020 in Estonia circa il 70% delle donne di età compresa tra 20 e 64 anni era occupata, mentre l'occupazione maschile ha raggiunto una percentuale del 75%. Secondo gli ultimi [dati](#) sui disoccupati registrati pubblicati dal servizio pubblico nazionale per l'impiego, Töötukassa, il tasso di disoccupazione in Estonia nel 2021 era del 6,2% con un totale di meno di 45.000 persone di cui il 6,8% degli uomini e il 5,6% delle donne erano disoccupati. Per quanto riguarda il tasso di occupazione materna, secondo l' [OCSE](#), nel 2019 circa il 60% delle madri aveva un lavoro a tempo pieno e circa il 70%, senza distinzione tra tempo parziale/tempo pieno. La legge sui contratti di lavoro [vieta](#) al datore di lavoro di rescindere un contratto di lavoro con una donna incinta o una persona che allena un bambino di età inferiore ai 3 anni. Il lavoro straordinario non può essere richiesto a una donna incinta o a una dipendente che abbia diritto alla gravidanza e al congedo di maternità. Secondo la [ricerca](#), l'atteggiamento verso l'occupazione delle madri di bambini in età prescolare in Estonia è eccezionalmente basso, con un livello di disaccordo di circa il 66-69%.

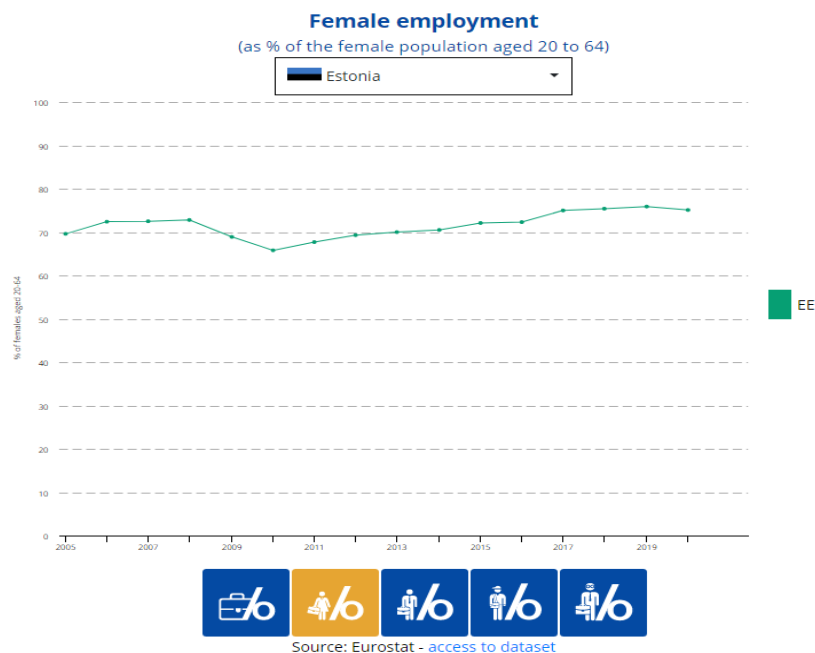


Fig. 9. Occupazione femminile in Estonia: Eurostat, 2019

Misure nazionali per la parità di genere e l'occupazione

Il servizio pubblico per l'impiego, Töötukassa, offre servizi che promuovono l'occupazione della popolazione estone, come un [database](#) di annunci di lavoro, la valutazione delle capacità lavorative o il lavoro [temporaneo](#) durante il periodo di registrazione come disoccupato. Tuttavia, non ci sono vantaggi specifici per le madri o le donne in generale. Oltre alle suddette interconnessioni, Töötukassa offre sussidi speciali ai datori di lavoro per facilitare le opportunità di lavoro. Inoltre, l'Ufficio internazionale del lavoro, [ILO](#), offre un programma di promozione di genere che mira a promuovere l'occupazione delle lavoratrici anziane in Estonia. L'analisi dei dati dell'OCSE da parte di [AppJobs](#) suggerisce che l'Estonia è l'unico paese in cui le lavoratrici autonome guadagnano più degli uomini con un divario retributivo di genere di -16 a favore delle donne. Inoltre, le madri disoccupate possono richiedere gratuitamente l'inclusione dei propri figli negli [asili nido in](#) quanto le tasse variano in base alla condizione economica delle famiglie. Questo può costituire un fattore di supporto nella ricerca di un lavoro per una madre disoccupata.

Congedo di maternità: occupazione e implicazioni finanziarie

Una donna in Estonia ha diritto a ricevere 140 giorni di calendario di gravidanza e congedo di maternità. Nel dettaglio, le [prestazioni](#) parentali sono le seguenti:

- Il congedo di maternità è di 140 giorni (può essere fruito dalla 30a alla 36a settimana di gravidanza; se fruito 30 o più giorni prima della data di scadenza prevista, le donne percepiscono l'indennità per tutti i 140 giorni di calendario, se successivi - quei giorni vengono detratti dai 140 giorni di calendario);
- L'indennità di maternità è corrisposta a partire dal primo giorno di esenzione dal lavoro, calcolata in misura pari al 100% del reddito medio per giorno di calendario. Il diritto al beneficio parentale decorre dal giorno successivo all'ultimo giorno del certificato di congedo che costituisce la base del congedo di gravidanza e maternità o di adozione e il beneficio è erogato per 435 giorni;
- Se la madre non ha diritto all'assegno di maternità, l'assegno parentale viene erogato fino al compimento del 18° anno di età del figlio;
- Se una madre ha diritto alla gravidanza e al congedo di maternità o al beneficio della maternità, ma non lo esercita, il beneficio è calcolato separatamente per i primi 70 giorni,

ed è erogato entro un unico mese solare e con aliquota non superiore a il salario minimo per i primi 70 giorni;

- L'assegno parentale è calcolato sulla base del reddito soggetto a imposta sociale maturato nell'anno solare precedente l'inizio della gravidanza (9 mesi). Il limite massimo dell'importo dell'assegno parentale è il triplo della retribuzione media dell'anno precedente, che nel 2021 era pari a 3821,55 EUR;
- Congedo di maternità per una nuova gravidanza durante il congedo parentale - La donna che si trova in congedo parentale e vuole prendere un ulteriore periodo di gravidanza e congedo di maternità e percepire l'indennità di maternità per la nuova gravidanza e il congedo di maternità deve interrompere il congedo parentale;
- [Il congedo per l'infanzia](#) può essere fruito ogni anno per i tre giorni lavorativi dal genitore di uno o due figli di età inferiore a 14 anni o sei giorni lavorativi dal genitore di almeno tre figli di età inferiore a 14 anni o almeno un figlio di età inferiore a tre anni di età. Il congedo è retribuito in base al salario minimo;

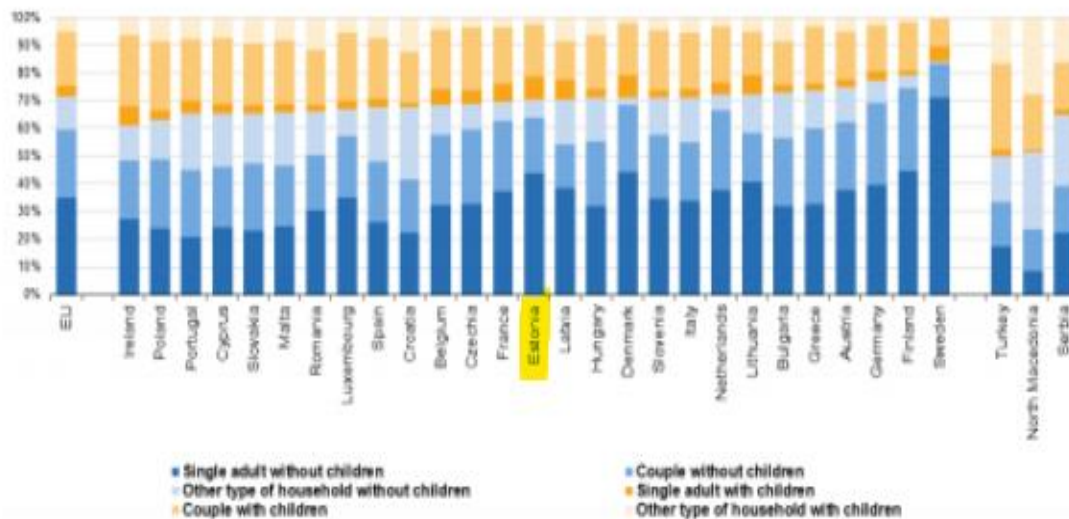
La madre o il padre di un figlio disabile ha diritto a usufruire di un giorno lavorativo aggiuntivo di congedo per la custodia dei figli al mese fino al compimento del 18° anno di età. Tale giorno aggiuntivo è retribuito anche sulla base del salario minimo stabilito dal Governo della Repubblica. Una madre o un padre che alleva un figlio fino a 14 anni o un figlio disabile fino a 18 anni ha il diritto a ricevere fino a dieci giorni lavorativi di congedo non retribuito per l'assistenza all'infanzia per anno solare;

- [Le lavoratrici autonome](#) beneficiano della maternità alle stesse condizioni delle lavoratrici, anche se non possono fruire del congedo di maternità;
- [assegno di](#) nascita una tantum per un importo di 320 euro pagato alla nascita di un figlio. Nel caso di terzine (o più fratelli) l'indennità è di 1.000 euro a figlio (che ammonta a 3.000 euro nel caso di terzine).

Tendenze familiari

Tuttavia, lo stereotipo di genere delle carriere è ancora una questione nascosta e uno dei fattori chiave che contribuiscono alla disuguaglianza generale in corso nel mercato del lavoro. Il [progetto](#) è stato avviato in Estonia per incoraggiare l'apertura mentale riguardo agli stereotipi sul ruolo di genere e per responsabilizzare le persone ed aiutarle a superare le barriere basate sugli stereotipi riguardanti i percorsi occupazionali. Le famiglie monoparentali sono sempre più comuni tra gli estoni. Il numero di famiglie composte da madri e figli anziché da padri e figli è relativamente alto. In uno [studio](#) del 2015, una famiglia estone su cinque era composta da una madre single e dai suoi figli. La [ricerca del](#) 2019 mostra che in Estonia c'erano 173.697 famiglie monoparentali e 16.971 famiglie monoparentali. In totale, nel 2020 i genitori single rappresentavano oltre il 28% delle famiglie con figli a livello dell'UE ([Eurostat](#)).

Households by type, presence of children and country, 2020
(% of total households)



Note: Break in series and provisional data in Germany in 2020; Swedish data should be interpreted cautiously, as household data is not yet calibrated for non-response against administrative data

Source: Eurostat (online data code: fst_hhntych)

eurostat

Fig. 11. Tipi di famiglie in tutta Europa; fonte: Eurostat, 2020

[Le statistiche](#) mostrano che la genitorialità single è correlata al rischio di povertà. Nel 2020, rispetto al 2019, i tassi di rischio di povertà e di povertà assoluta sono aumentati tra i genitori single in Estonia. Nel 2019 il tasso di rischio povertà delle famiglie monoparentali era di circa il 30%, mentre nel 2020 è aumentato fino a quasi il 40%. Esistono diversi [meccanismi](#) a sostegno dei genitori single in Estonia, come la riforma del sistema di mantenimento dei figli a causa del quale circa un quarto dei genitori single non ha pagato il mantenimento dei figli come disposto dal tribunale nel 2014. Inoltre, a gennaio 2017, una nuova legge sui benefici per la famiglia è entrata in vigore per estendere il sostegno alimentare ai genitori single quando l'altro genitore non adempie al proprio obbligo legale di fornire sostegno finanziario. Il sostegno alimentare è garantito dallo Stato, che reclama le spese di mantenimento dal genitore debitore attraverso vari provvedimenti. Inoltre, l'assegno per i figli a carico del genitore single è un assegno mensile che viene erogato se non vi sono informazioni sul padre nell'atto di nascita del figlio o tra le informazioni iscritte nel registro della popolazione, oppure se un genitore è stato dichiarato latitante.

At-risk-of-poverty rate and absolute poverty rate by type of household (%), 2019–2020

Source: Statistics Estonia

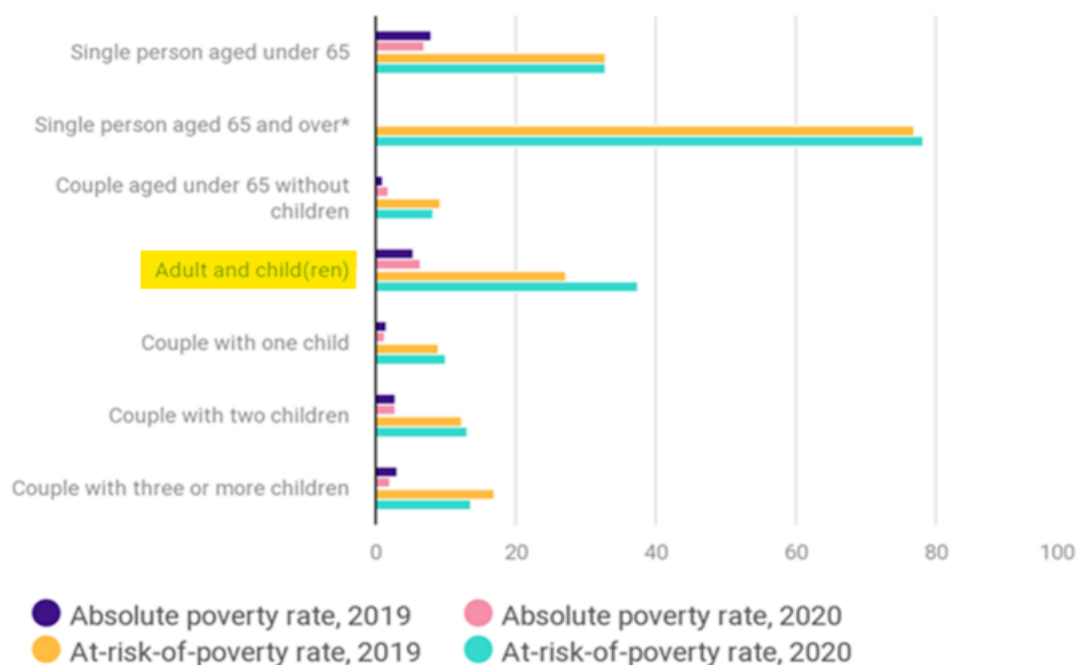


Fig. 12. Rischio di povertà delle famiglie in Estonia; fonte: Statistiche Estonia, 2020

Per quanto riguarda il congedo di paternità, i padri hanno [diritto](#) a ricevere un totale di 30 giorni di calendario di congedo paterno fino al compimento dei tre anni di età del figlio. Il diritto al congedo paterno e all'indennità parentale aggiuntiva per i padri sorge per il padre 30 giorni prima della data prevista di nascita del bambino determinata da un medico o da un'ostetrica. Il congedo paterno è retribuito in base alla [retribuzione](#) media, fino a un massimo di tre volte la retribuzione lorda media estone. Il padre di un figlio ha [diritto](#) all'assegno parentale una volta che il figlio ha raggiunto l'età di 70 giorni. Se uno dei genitori è in congedo parentale, il beneficio è corrisposto a quel genitore. Solo un genitore a famiglia può essere in congedo parentale alla volta.

3.1.5. Italia

Status sociale: uguaglianza, occupazione e retribuzione

Il tasso di disoccupazione in Italia nel 2020 si è attestato al 9,2%, uno dei tassi più bassi degli ultimi anni (Commissione Europea). In questo contesto, le madri italiane hanno il primato della disoccupazione in Europa: più di 4 madri con figli minori su 10 non hanno un lavoro, mentre più del 40% delle madri con almeno un figlio sceglie il part-time per non perdere il lavoro. Tale quota persiste nell'ultimo decennio (2011-2020) e si accentua nel 2020 in base all'aumento del numero di figli: con 1 figlio lavora il 57,9% delle donne italiane, con 2 figli scende al 57,1%, ma con 3 figli si scende notoriamente al 43,1% delle donne italiane occupate.

I dati indicavano un curioso paradosso: se le donne sono relativamente danneggiate dalla nascita di bambini, gli uomini sembrano trarne vantaggio. Le madri lavoratrici sono il 72,2% contro il 76,8% di chi non ha figli, mentre il 90% degli uomini con figli sono occupati contro l'80,9% di chi non lo ha. Il trend interessa anche le madri all'interno di una coppia: in questa porzione della popolazione femminile, in Italia, il calo raggiunge il 54,3%, mentre nel 2015 era del 56,5%. Le madri single italiane sono le più colpite. Le difficoltà di lavorare e mantenere una famiglia da sole hanno influenzato lo scenario italiano, che vede le madri sole occupate in calo di quasi 2 punti percentuali, attestandosi al 70,7% (2020) rispetto al 72,6% registrato nel 2015. L'unico miglioramento (peraltro al di sotto della media europea) proviene da donne sole e senza figli, che salgono al 69,4% (2020) contro il 66% registrato nel 2015.

Tra le informazioni più interessanti c'è il divario di genere con e senza figli: l'Italia è ancora tra i paesi con le maggiori criticità con 28,9 punti per gli uomini e 12,5 per le donne rispetto al dislivello registrato in paesi come il Portogallo (0,1 punti), Belgio (0,8 punti) e Germania (1,0). La disparità si amplia, in particolare, nei casi delle donne in cui il livello di istruzione è più basso rispetto al numero di figli. Maggiore è il numero di figli, maggiore è il divario occupazionale tra le donne con un basso livello di istruzione e quelle con un titolo di istruzione superiore. Questo divario varia da 32 punti per le donne con un figlio e fino a 48,4 per quelle con tre o più figli. Per gli uomini il quadro è diverso: quelli senza figli hanno un tasso medio di occupazione più basso (80,9 per cento), ma un tasso più alto, fino al 92,4 per cento, se padre di due o più figli.

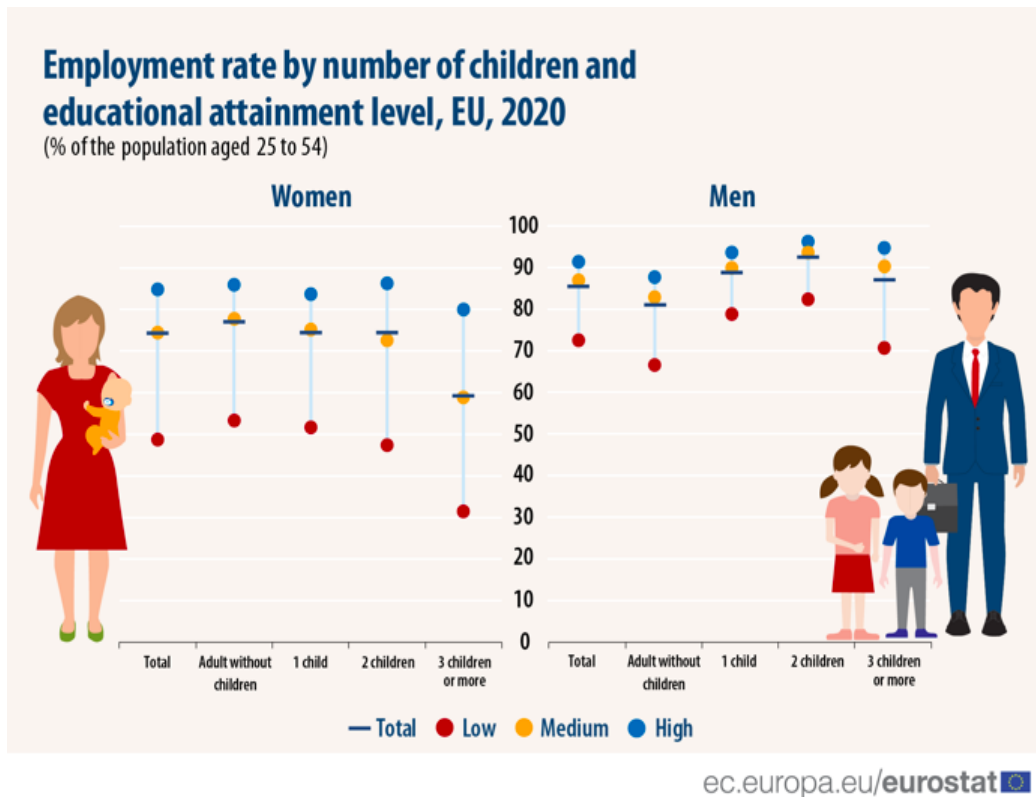


Fig. 13. Tasso di occupazione nell'UE; fonte: Eurostat, 2020

Misure nazionali per la parità di genere e l'occupazione

La Legge di Bilancio 2021 ha recentemente approvato il Programma GOL - Garanzia di responsabilità dei lavoratori per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza, dei disoccupati beneficiari della NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Occupazione), dei lavoratori in esubero in transizione politiche basate su specifiche esigenze nel quinquennio 2021-25. L'obiettivo concordato con l'Europa è di avere almeno 3 milioni di "beneficiari" entro il 2025, di cui il 75% devono essere donne, disoccupati di lungo periodo, persone con disabilità, giovani under 30 e over 55 workshop. Almeno 800mila di questi beneficiari dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300mila per il rafforzamento delle competenze digitali.

Congedo di maternità: occupazione e implicazioni finanziarie

In Italia è previsto il congedo di maternità durante il periodo di gravidanza e post-natale, che prevede un periodo di congedo obbligatorio dal lavoro per la madre occupata con diritto ad un assegno economico sostitutivo della retribuzione. Per il lavoratore autonomo o libero professionista l'indennità è estranea all'obbligo di astensione dal lavoro. Un'altra opzione per i neogenitori che tornano al lavoro può essere il congedo parentale fruibile entro 12 mesi di vita del figlio, consistente in altri sei mesi di congedo, oltre a quello obbligatorio, retribuiti al 30%. Il permesso può essere esteso a 10 mesi sia per i padri che per le madri single. Infine, possono essere richiesti da madri e padri, in caso di malattia, da tre a cinque giorni all'anno di congedo, da tre a otto anni del figlio. Tuttavia, va sottolineato che, in Italia, il 46% delle madri e il 27% dei padri non possono usufruire del congedo parentale, principalmente per il fatto che si tratta di madri disoccupate o inattive, ma anche per le tipologie di contratti temporanei (Indice di uguaglianza di genere, 2019).

Per un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli e un riequilibrio dei livelli di partecipazione alla vita lavorativa da parte di madri e padri, è fondamentale che anche i neo papà usufruiscano del congedo di paternità interamente retribuito. A tal fine, la Direttiva Europea del 2019, all'art. 4, indica un periodo minimo di 10 giorni lavorativi di congedo retribuito che gli Stati membri dovrebbero garantire a ciascun padre lavoratore (indipendentemente dal fatto che sia con contratto temporaneo o precario) da retribuire a livello di congedo per malattia. In Italia, con la legge di bilancio 2020, il congedo di paternità obbligatorio retribuito è aumentato da 5 a 7 giorni, da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio e non necessariamente continuativo, retribuito contestualmente al congedo di maternità. In presenza di gravi condizioni che impediscano alla madre di provvedere al figlio, il diritto all'astensione dal lavoro e alla relativa indennità spetta al padre. Il padre ha inoltre diritto a un giorno aggiuntivo di congedo non retribuito (che può essere retribuito se la madre accetta di trasferirlo dal congedo di maternità).

Vi è diritto a tali benefici anche in caso di adozione o affidamento di minori. Congedo parentale facoltativo: fino all'età di 8 anni del figlio o entro gli 8 anni dall'ingresso nel nucleo familiare del minore adottato/affidato, i genitori possono anche scegliere di usufruire del congedo parentale con diritto all'assegno previsto per i periodi di congedo parentale facoltativo. Inoltre, tra i benefici per la genitorialità, la legge di bilancio 2015 ha introdotto l'assegno di nascita o Baby Bonus, misura che mira a favorire le nascite contribuendo alle spese delle famiglie in cui arriva un figlio (nato, adottato o in affido preadottivo). Si tratta di un contributo mensile erogato dall'INPS per i primi 12 mesi di vita del bambino o di adozione, che fino al 2019 era destinato alle famiglie con

un ISEE inferiore a 25mila euro ma con la legge di bilancio 2020 è stata estesa a tutti senza limiti di reddito, con importi differenziati tra 80 e 192 euro mensili.

L'assegno unico e universale per figli a carico è un sostegno economico alle famiglie riconosciuto per ogni figlio a carico fino a 21 anni e senza limiti di età per i figli portatori di handicap. L'importo dovuto varia a seconda della condizione economica del nucleo familiare sulla base dell'ISEE (Indicatore Situazione Economica Equivalente) in vigore al momento della domanda, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità di i bambini. L'assegno è definito unico, in quanto volto a semplificare e contestualmente potenziare gli interventi volti a sostenere la genitorialità e il parto, e universale in quanto garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE. o con un ISEE superiore alla soglia di 40.000 euro.

Tendenze familiari

Negli ultimi decenni il numero delle famiglie monoparentali è più che raddoppiato. Attualmente sono circa un milione: questo significa che 1,4 milioni di bambini e giovani (il 14% dei minori) vivono in nuclei familiari monoparentali. In Italia la percentuale di famiglie monoparentali fuori famiglia è del 16%, in costante crescita dal 2014. L'82% delle famiglie monoparentali sono composte da madri sole con figli e il restante 18% da padri single con figli . Queste percentuali sono costanti dal 2014. Poiché la povertà in Italia è strettamente legata sia alla giovane età che al numero di figli in famiglia, questi dati indicano una possibile fragilità per le famiglie monoparentali.

3.2. Contesto nazionale dell'IFP

Le pagine seguenti contengono i dati raccolti durante la ricerca del country desk nell'ambito del secondo blocco tematico: Istruzione e formazione professionale Contesto nazionale dell'IFP. Questa è la sezione più concisa della metodologia a causa della natura dei dati qui raccolti, poiché le caratteristiche dell'IFP variano notevolmente tra i paesi dei partner. I partner hanno fatto ricorso a fonti nazionali affidabili (es . curricula statali, istituzioni certificate VET, ecc.) e/o europee (CEDEFOP Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale). La maggior parte dei dati sono dati secondari raccolti da rapporti, statistiche, programmi di studio, ecc. Sulla base delle linee guida di ricerca fornite dall'IRR, tutti i partner hanno selezionato i dati più rilevanti relativi alle rispettive ricerche nazionali.

Panoramica esplicativa :

A. Definizioni di concetti ricercati

I concetti principali cui si fa riferimento in questa sezione di ricerca sono definiti come segue:

IFP= Istruzione e formazione professionale, abbreviata in IFP, a volte chiamata semplicemente formazione professionale, è la formazione nelle abilità e l'insegnamento delle conoscenze relative a un mestiere, occupazione o vocazione specifica a cui lo studente o il dipendente desidera partecipare. L'IFP può essere intrapresa presso un istituto di istruzione, come parte dell'istruzione secondaria o terziaria, o può essere parte della formazione iniziale durante il lavoro, ad esempio come apprendista, o come una combinazione di istruzione formale e apprendimento sul posto di lavoro ([Eurostat](#), 2022)

IVET = L'istruzione e la formazione professionale iniziale è l'istruzione generale o professionale svolta nel sistema di istruzione iniziale, di solito prima di entrare nella vita lavorativa ([UNESCO-UNEVOC](#), 2009)

CVET = L'istruzione e la formazione professionale continua possono essere definite come l'apprendimento intenzionale e strutturato di diretta rilevanza per i compiti attuali o futuri di un lavoratore e che si svolge in condizioni di lavoro simulate o reali. È in altre parole CVET in condizioni di lavoro e mirato a compiti di lavoro ([CEDEFOP](#), 2015)

Istruzione primaria = fornisce attività di apprendimento e educative tipicamente progettate per fornire agli studenti abilità fondamentali in lettura, scrittura e matematica (es . alfabetizzazione e matematica) e stabilire una solida base per l'apprendimento e la comprensione delle aree fondamentali della conoscenza e dello sviluppo personale, preparandosi per la scuola secondaria

inferiore formazione scolastica. Si concentra sull'apprendimento a un livello di complessità di base con poca o nessuna specializzazione ([UNESCO-IBE](#) , 2013)

Istruzione secondaria = L'istruzione secondaria fornisce attività di apprendimento e educative basate sull'istruzione primaria e sulla preparazione per l'ingresso nel mercato del lavoro, l'istruzione post-secondaria non terziaria e l'istruzione terziaria. In generale, l'istruzione secondaria mira all'apprendimento a un livello intermedio di complessità ([UNESCO-IBE](#) , 2013)

Istruzione terziaria = L'istruzione terziaria si basa sull'istruzione secondaria, fornendo attività di apprendimento in settori specializzati dell'istruzione. Mira ad apprendere ad un alto livello di complessità e specializzazione. L'istruzione terziaria include ciò che è comunemente inteso come istruzione accademica, ma include anche l'istruzione professionale o professionale avanzata ([UNESCO-IBE](#) , 2013)

europo delle qualifiche = Il quadro europeo delle qualifiche (EQF), con i suoi otto livelli, funge da griglia di traduzione tra le qualifiche acquisite in diversi paesi europei. Il suo obiettivo principale è migliorare la trasparenza e la comparabilità delle qualifiche all'interno e tra i paesi partecipanti all'attuazione dell'EQF ([CEDEFOP](#) , 2020)

Apprendimento permanente = Accesso continuo al rinnovamento delle competenze e all'acquisizione di conoscenze; un concetto ampio riguardante l'educazione di un individuo che è vista come flessibile, diversificata e disponibile in tempi e luoghi diversi nel corso della vita ([Commissione Europea](#) , 1995)

B. Rilevanza della ricerca per il progetto

La ricerca sul contesto nazionale dell'IFP è essenziale per il progetto MOMentum nella sua interezza in quanto consente ai partner di determinare il tipo e la complessità dell'IFP fornita nei paesi dei partner. In questo modo, i partner acquisiscono una migliore comprensione delle lacune formative che questo progetto può colmare in modo più efficace. Allo stesso tempo, i partner possono osservare quali migliori pratiche utilizzano i rispettivi paesi e se qualcuna di queste può essere replicata/adattata nel corso del progetto.

C. Contributi attesi alla metodologia

risultati della ricerca all'interno di questo blocco tematico contribuiscono alla metodologia MOMentum identificando l'organizzazione dell'IFP nei paesi partner, con un'attenzione particolare all'IFP su misura per le madri. I risultati della ricerca servono ai partner nell'individuare quali pratiche VET e certificazioni complementari sono disponibili per le donne, in particolare le madri.

Infine, la ricerca esamina come, se tutto questo, l'IFP si occupa dello sviluppo e del miglioramento delle capacità imprenditoriali.

3.2.1. **Repubblica Ceca**

Il Ministero dell'Istruzione, della Gioventù e dello Sport (MoEYS) è il principale organismo responsabile della formazione professionale iniziale. Le scuole professionali sono per lo più pubbliche, istituite dalle regioni. La formazione professionale iniziale si svolge nelle scuole e comprende un'elevata percentuale di formazione pratica (nelle scuole, nei laboratori, nelle fattorie o negli istituti scolastici, nei centri di formazione professionale e nelle aziende). I rappresentanti dei datori di lavoro sono membri dei consigli di settore e dei gruppi industriali coinvolti nello sviluppo e nella definizione delle qualifiche nella Repubblica ceca.

Gli adulti possono studiare in qualsiasi programma professionale all'interno del sistema scolastico formale. Molti programmi consentono una combinazione con l'occupazione. Inoltre, vi è un'ampia gamma di opportunità educative fornite al di fuori del sistema scolastico formale. Questo segmento generalmente non è regolamentato ed è principalmente influenzato dal mercato libero. Dal 2007 è stato progressivamente sviluppato un sistema di validazione e riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale. Nel contesto dei cambiamenti demografici (diminuzione del numero di alunni), le scuole si stanno gradualmente trasformando in centri di apprendimento permanente, fornendo sia un'istruzione professionale iniziale che un'istruzione successiva. L'attenzione per le madri non è dominante nel settore dell'IFP, poiché la formazione professionale a livello terziario si concentra generalmente sull'istruzione degli adulti in un campo particolare.

3.2.2. Cipro

“Il sistema di istruzione e formazione professionale (IFP) di Cipro sta svolgendo un ruolo significativo nell'affrontare gli effetti negativi della crisi economica sul mercato del lavoro e nel gettare le basi per lo sviluppo futuro. Per continuare a soddisfare le aspettative dell'economia e della società cipriote, l'IFP sta subendo riforme essenziali. La struttura dell'IFP si sta trasformando con l'introduzione di un nuovo apprendistato moderno, un percorso alternativo per i giovani tra i 14 e i 20 anni e la creazione di istituti post-secondari di istruzione e formazione tecnica e professionale, che offriranno agli studenti un livello intermedio di istruzione.

L'attuazione del nuovo apprendistato moderno è iniziata e diventerà pienamente operativa entro il 2015. L'istruzione tecnica e professionale secondaria offre un'ampia gamma di programmi di formazione iniziale a Cipro. I suoi nuovi programmi di studio, che dovrebbero essere sviluppati entro il 2015, miglioreranno l'attrattiva dell'IFP e abbineranno le specializzazioni alle attuali esigenze del mercato del lavoro. L'IFP è una parte importante e occupa un posto di rilievo nella strategia di apprendimento permanente di Cipro. Le sue azioni principali comprendono il potenziamento dei servizi di orientamento e consulenza permanente e lo sviluppo di un quadro nazionale delle qualifiche (NQF)” (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, 2012).

3.2.3. **Grecia**

La Grecia ha cifre relativamente basse su molti degli indicatori di questo gruppo rispetto alla media dell'UE. La quota di studenti della scuola secondaria superiore iscritti all'IVET è bassa (29,9% rispetto al 47,3% dell'UE nel 2015). I dati sulle iscrizioni femminili differiscono ancora di più: il 20,1% delle donne nell'istruzione secondaria superiore è iscritta all'IVET rispetto al 42,0% nell'UE. Al contrario, la quota di IFP secondaria superiore con accesso diretto all'istruzione terziaria (87,1%) è ben al di sopra della media UE (66,7%). La percentuale di adulti coinvolti nell'apprendimento permanente nel 2016 (4,0%) è inferiore alla media dell'UE (10,8%) e molto al di sotto dell'obiettivo medio (15%) fissato dal quadro strategico Istruzione e formazione 2020. Partecipazione all'apprendimento permanente da anche gli adulti con un'istruzione di basso livello (0,7%), gli adulti disoccupati (3,3%) e gli anziani (1,3%) sono inferiori in Grecia rispetto all'UE. Sulla base dei dati CVTS del 2010, la partecipazione dei dipendenti ai corsi CVT (soprattutto nelle piccole imprese) e la formazione sul posto di lavoro suggeriscono che la formazione sponsorizzata dal datore di lavoro è meno frequente che nell'UE in generale. La percentuale di persone che volevano formarsi ma non l'hanno fatto (17,3%) è superiore alla media dell'UE (9,5%) (basata sui dati del 2011).

Indicator label	2010		Last available year		Recent change	
	EL	EU	Yr	EL EU	Range	EL EU
Access, attractiveness and flexibility						
IVET students as % of all upper secondary students	A	A	'15	29.9 ^b 47.3 ^{bE1}	'13-'15	\ -3.8 \
IVET work-based students as % of all upper secondary IVET	A	A	'15	15 ^b 28.4 ^{bE2}	'13-'14	/ 1.3 /
IVET students with direct access to tertiary education as % of all upper secondary IVET			'15	87.1 66.7 ^{E3}	'13-'15	/ 13.0 \
Employees participating in CVT courses (%)	16.0	38.0 ^e	'10	16.0 38.0 ^e		
Employees participating in on-the-job training (%)	6.0	20.0 ^e	'10	6.0 20.0 ^e		
Adults in lifelong learning (%)	3.3		'16	4.0 10.8 ^b	'13-'16	/ 0.8 /
Enterprises providing training (%)	28.0	66.0 ^e	'10	28.0 66.0 ^e		
Female IVET students as % of all female upper secondary students	A	A	'15	20.1 ^b 42.0 ^{bE1}	'13-'15	\ -7.1 \
Employees of small firms participating in CVT courses (%)	7.0	25.0 ^e	'10	7.0 25.0 ^e		
Young VET graduates in further education and training (%)			'16	15.5 ^b 32.8 ^b	'14-'16	/ 0.9 \
Older adults in lifelong learning (%)	0.8		'16	1.3 7.0	'13-'16	/ 0.5 /
Low-educated adults in lifelong learning (%)	0.5		'16	0.7 ^c 4.2 ^{bC}	'13-'16	/ 0.3 \
Unemployed adults in lifelong learning (%)	3.7		'16	3.3 9.6 ^b	'13-'16	/ 0.2 \
Individuals who wanted to participate in training but did not (%)	17.3 ^B	9.5 ^{eB}	'11	17.3 9.5 ^e		
Job-related non-formal education and training (%)	71.2 ^B	80.2 ^{eB}	'11	71.2 80.2 ^e		

Fig. 14. Panoramica statistica sull'IFP – Grecia; fonte: CEDEFOP, 2011

Nonostante l'importanza dell'IFP per la crescita economica, l' [attuale performance](#) del sistema in Grecia è significativamente indietro rispetto all'UE, sia in termini di partecipazione all'IVET e all'IFP per lo sviluppo delle competenze, sia in termini di corrispondenza tra istruzione e bisogni del mercato del lavoro. In particolare, la Grecia è all'ultimo posto del tasso di partecipazione dei dipendenti e delle aziende ai programmi di formazione, occupando l'ultimo posto nell'UE, rispettivamente con il 18,5% e il 21,7%. Il paese è al terzo posto in termini di spesa per i programmi CECA in percentuale del costo del lavoro (1,1%), mentre il costo della formazione dei disoccupati è relativamente basso, soprattutto rispetto ad altri paesi con alti tassi di disoccupazione. In termini di genere, la partecipazione di uomini e donne all'istruzione e alla formazione (formale e non formale) è molto indietro rispetto ad altri paesi europei, rispettivamente del 3,7% e del 4,2%. Il paese è al quinto (5°) posto più basso dell'UE, con una media europea del 9,8% per gli uomini e dell'11,9% per le donne.

Si può osservare che, anche se la Grecia è stata [finanziata](#) dall'UE per creare programmi di IFP, tali risorse non sono state impiegate nei modi più efficienti, poiché lo scopo principale per i partecipanti all'IFP (disoccupati o imprese) è il vantaggio economico di esso. Inoltre, mancano

prove sull'impatto dell'IFP sulla ricerca di lavoro delle donne e sulla vita professionale in generale. La ricerca non mostra l'esistenza di programmi di formazione professionale specializzati per le madri. A partire dalle tendenze attuali dell'IFP sull'imprenditorialità, è stata osservata una svolta verso la combinazione di imprenditorialità e [digitalizzazione](#) e sono stati introdotti programmi su questo argomento. Non ci sono prove sull'uso di strumenti/tecniche di ludicizzazione all'interno dell'IFP in Grecia.

3.2.4. **Estonia**

[Istruzione](#) professionale ha lo scopo di promuovere le conoscenze, le abilità e le attitudini, il know-how professionale e la preparazione sociale necessaria per lavorare, partecipare alla vita sociale e partecipare al processo di apprendimento permanente. Il sistema di istruzione professionale in Estonia è regolato dalla legge sugli istituti di istruzione professionale. L'Agenzia estone per la qualità per l'istruzione superiore e professionale ([EKKA](#)) è responsabile della garanzia della qualità nell'IFP e nell'istruzione superiore. Quasi l'80% delle scuole di formazione professionale è di proprietà dello Stato. Ci sono scuole di formazione professionale private e comunali. La maggior parte dell'IFP viene fornita a livello secondario superiore e post-secondario. I programmi di formazione professionale sono disponibili per gli studenti che non hanno completato l'istruzione di base. Tuttavia, la partecipazione ai livelli inferiori è marginale. Non ci sono limiti di età per l'iscrizione all'istruzione post-secondaria e superiore purché lo studente abbia una qualifica che dia accesso a un programma selezionato. C'è una tendenza per un numero maggiore di studenti adulti a partecipare all'IFP iniziale e continua.

Secondo una [panoramica del 2017](#), rispetto alla media dell'UE (47,3% nel 2015), gli studenti dell'IVET in Estonia rappresentano una quota inferiore della popolazione studentesca a livello secondario superiore (35,7%). Solo una piccola percentuale di questi studenti dell'IVET frequenta programmi combinati tra lavoro e scuola (1,4% rispetto al 28,4% nell'UE nel 2015). Al contrario, la quota di studenti IVET della scuola secondaria superiore iscritti a programmi che danno accesso diretto all'istruzione terziaria (94,6%) è elevata e anche ben al di sopra della media UE (66,7%). I livelli di abbandono precoce dell'istruzione e della formazione in Estonia sono appena al di sopra della media dell'UE (10,9% in Estonia, 10,7% nell'UE nel suo insieme). La quota di giovani tra i 30 e i 34 anni con un'istruzione di livello terziario è superiore a quella dell'UE (45,4% rispetto al 39,1%). L'Estonia ha una percentuale relativamente piccola di adulti con un livello di istruzione inferiore (10,9% rispetto alla media dell'UE del 23,0%). Il tasso di NEET in Estonia è inferiore alla media dell'UE (11,4% contro 15,2%) così come il tasso di disoccupazione tra i 20 e i 34 anni (7,9% contro 11,8%). Entrambi gli indicatori sono migliorati (diminuiti) tra il 2010 e il 2016 in Estonia. Il tasso di occupazione dei neolaureati è sceso tra il 2014 e il 2016 al 77,1%, leggermente al di sotto della media UE (78,2%).

Inoltre, ci sono differenze di genere e regionali (inclusa quella linguistica) nelle scelte educative dei diplomati della scuola di base. Mentre solo il 10% delle donne nelle città, dopo aver studiato in estone, sceglie l'IFP, la quota sale al 60% per i maschi nella parte nord-orientale del paese la cui lingua di insegnamento è il russo. Tradizionalmente, ci sono più maschi nell'IFP (53%), tranne che a livello post-secondario. I maschi preferiscono i programmi di ingegneria (l'opzione più popolare), produzione e costruzione, scienza e servizi, mentre le femmine si iscrivono più spesso a servizi (l'opzione più popolare), scienze sociali, economia e diritto e ingegneria, produzione e costruzione.

La promozione della partecipazione all'istruzione e alla formazione professionale è una priorità politica in Estonia. Il programma di cooperazione tra mercato del lavoro e istruzione mira a rendere l'IFP più attraente per i giovani migliorandone l'immagine e aumentandone la conoscenza. Il programma offre ai fornitori di IFP consulenza e supporto da parte di società di pubbliche relazioni professionali su come sviluppare strategie di comunicazione. Vengono

organizzati seminari regolari e formazione in servizio per gli specialisti della comunicazione e del marketing delle scuole di formazione professionale. Concorsi nazionali di competenze, organizzati in 32 professioni, sono organizzati in collaborazione con imprese, fornitori di formazione e associazioni professionali per aumentare la consapevolezza dell'IFP. I vincitori di concorsi nazionali partecipano a concorsi internazionali. Inoltre, ci sono incentivi per gli studenti che possono richiedere indennità di studio di base e speciali e anche per le imprese per incoraggiare l'occupazione nell'IFP.

La ricerca non mostra l'esistenza di programmi di formazione professionale specializzati per le madri. Tuttavia, ci sono dati sull'uso di strumenti/tecniche di ludicizzazione che possono essere trovati nel [corso](#) Game – Based Learning and Gamification organizzato in Estonia nel 2022-2023, i cui gruppi target includono insegnanti, esperti e personale che lavora nell'IFP. Il corso è basato sulla pratica e offre tecniche e strumenti per introdurre l'apprendimento basato sul gioco e la ludicizzazione nelle lezioni. Infine, in Estonia, dal 2006, l' [imprenditorialità](#) è inclusa nei curricula nazionali per l'istruzione professionale, dove la partecipazione è obbligatoria. I rapporti mostrano che tra il 90% e il 100% degli studenti di istruzione professionale partecipano a programmi di imprenditorialità a un certo punto del loro percorso di istruzione professionale.

3.2.5. **Italia**

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia è caratterizzata da una governance multilivello con un ampio coinvolgimento degli stakeholder nazionali, regionali e locali. I ministeri dell'Istruzione e del Lavoro stabiliscono regole generali e principi comuni per il sistema di istruzione e formazione. Le regioni e le province autonome sono responsabili dei programmi di formazione professionale e della maggior parte dei programmi di apprendistato. L'istruzione obbligatoria dura 10 anni, fino all'età di 16 anni. All'età di 14 anni gli studenti possono scegliere tra l'istruzione generale e l'IFP. Hanno il 'diritto/dovere' di proseguire gli studi fino all'età di 18 anni per compiere 12 anni di istruzione e/o qualifica professionale. Tutti i programmi di istruzione secondaria superiore sono basati sulla scuola, ma potrebbero essere erogati anche come apprendistato (tipo 1). C'è permeabilità tra i programmi di formazione professionale e anche con il sistema di istruzione generale.

A livello secondario superiore, vengono offerti i seguenti programmi di formazione professionale:

(a) programmi quinquennali (EQF livello 4) presso le scuole tecniche (istituti tecnici) portano a diplomi di istruzione tecnica; nelle scuole professionali (istituti professionali) portano a diplomi di formazione professionale. I programmi combinano istruzione generale e IFP e possono anche essere erogati sotto forma di formazione supplente. I laureati hanno accesso all'istruzione superiore;

(b) programmi triennali (istruzione e formazione professionale , leFP) portano a una qualifica professionale (attestato di qualifica di operatore professionale ; EQF livello 3);

(c) i programmi quadriennali portano a un diploma professionale di tecnico (diploma professionale di tecnico ; EQF livello 4).

Al completamento di un titolo professionale triennale, è possibile frequentare un ulteriore anno che porta al diploma professionale quadriennale; ciò consente di immatricolarsi al quinto anno del sistema scolastico statale e di sostenere l'esame di Stato per il diploma di istruzione generale, tecnica o professionale. A livello post-secondario l'IFP viene offerta come istruzione tecnica superiore per i laureati dei programmi quinquennali secondari superiori o dei programmi leFP quadriennali che hanno superato gli esami di ammissione:

a) corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (istruzione e formazione tecnica superiore , IFTS): programmi post-secondari non accademici di un anno che portano a un certificato di alta specializzazione tecnica (certificato di specializzazione tecnica superiore , EQF livello 4);

(b) i programmi degli istituti tecnici superiori (istituti tecnico superiori ; ITS: programmi postsecondari non accademici di durata biennale e triennale che portano a un diploma tecnico di alto livello (diploma di tecnico superiore , EQF livello 5).

L'apprendistato è disponibile a tutti i livelli e programmi ed è sempre definito come un contratto di lavoro a tempo indeterminato. L'apprendistato di tipo 1 è offerto per tutti i programmi a livello secondario superiore e il programma IFTS. L'apprendistato di tipo 3 (apprendistato di formazione superiore/istruzione) è offerto nei programmi ITS e in tutti i programmi di livello di istruzione terziaria che portano a diplomi universitari, diplomi HTI e dottorati corrispondenti al livello terziario. L'apprendistato di tipo 2 non corrisponde ad alcun livello di istruzione, diploma o qualifica, ma porta a qualifiche professionali riconosciute dal pertinente contratto collettivo nazionale di settore applicato nell'impresa che assume. Gli apprendistati di tipo 1 e di tipo 3 sono associati a un programma di istruzione e formazione formale, mentre il tipo 2 no.

L'IFP per adulti è offerta da una gamma di diversi fornitori pubblici e privati. Comprende programmi che portano a qualifiche IFP secondarie superiori per garantire opportunità di progressione per le persone poco qualificate; questi sono forniti dai centri provinciali per l'educazione degli adulti (centri provinciali per l'istruzione degli adulti, CPIA) di competenza del ministero dell'Istruzione. La formazione professionale continua (CVT) per soddisfare le esigenze aziendali, settoriali e regionali è sostenuta da fondi interprofessionali congiunti gestiti dalle parti sociali.

3.3. Educazione all'imprenditorialità

Le pagine seguenti contengono i dati raccolti durante la ricerca country desk all'interno del terzo e ultimo blocco tematico: Educazione all'imprenditorialità. Questa è una sezione considerevole della metodologia a causa della natura dei dati qui raccolti, poiché lo status quo dell'imprenditorialità varia notevolmente tra i paesi dei partner. Inoltre, questa sezione contiene numerosi esempi concreti di come vengono incoraggiate le capacità imprenditoriali, soprattutto in relazione alle madri in quanto discenti. I partner hanno cercato di trovare esempi di ludicizzazione nella prassi. I partner hanno fatto ricorso a fonti nazionali affidabili (es. pubblicazioni, incubatori di imprese, tendenze di investimento e sviluppo, ecc.) e/o europee (Eurostat). La maggior parte dei dati sono dati secondari raccolti da rapporti, statistiche, articoli, ecc. Sulla base delle linee

guida di ricerca fornite dall'IRR, tutti i partner hanno selezionato i dati più rilevanti relativi alle rispettive ricerche nazionali.

Panoramica esplicativa :

A. Definizioni di concetti ricercati

I concetti principali cui si fa riferimento in questa sezione di ricerca sono definiti come segue:

Imprenditore = persone (proprietari di imprese) che cercano di generare valore attraverso la creazione o l'espansione di attività economiche, identificando e sfruttando nuovi prodotti, processi o mercati ([OCSE](#), 2007)

Attività imprenditoriale = azione umana intraprendente nel perseguimento della generazione di valore, attraverso la creazione o l'espansione di attività economiche, identificando e sfruttando nuovi prodotti, processi o mercati ([OCSE](#), 2007)

Imprenditorialità = Fenomeno associato all'attività imprenditoriale ([OCSE](#), 2007)

Abilità imprenditoriali = es . disciplina interiore; capacità di correre rischi; innovativo; orientato al cambiamento; persistenza ([OCSE](#), 2012)

Gioco serio = applicazione per computer, che mira a combinare aspetti sia seri come, ma non limitati a, insegnamento, apprendimento, comunicazione o ulteriori informazioni con l'intrattenimento del gioco primaverile. Tale associazione ha inteso allontanarsi dal mero intrattenimento ([Alvarez](#), 2007)

Gamification = Processo di trasformazione dei tipici componenti accademici in temi di gioco. La gamification si sforza di creare letteralmente un gioco partendo dall'apprendimento, mettendo a tema tutti i componenti della tua classe in una metafora del gioco; rendi la tua classe come un grande gioco in prima persona. Ricorda che l'obiettivo è migliorare l'apprendimento aumentando il coinvolgimento degli studenti ([Study.com](#), 2022)

Start-up = Azienda nelle prime fasi di operatività. Le startup vengono fondate da uno o più imprenditori che vogliono sviluppare un prodotto o servizio per il quale ritengono che ci sia domanda. Queste aziende generalmente iniziano con costi elevati e entrate limitate, motivo per cui cercano capitali da una varietà di fonti come i venture capitalist ([Investopedia](#), 2022)

Impresa sociale = L'impresa sociale è definita come un'impresa con obiettivi sociali specifici che servono al suo scopo principale. Le imprese sociali cercano di massimizzare i profitti massimizzando i benefici per la società e l'ambiente e i profitti vengono utilizzati principalmente per finanziare programmi sociali ([Investopedia](#), 2022).

B. Rilevanza della ricerca per il progetto

La ricerca sull'educazione all'imprenditorialità è essenziale per il progetto MOMentum nella sua interezza in quanto consente ai partner di determinare l'atteggiamento verso, le tendenze di sviluppo e il potenziale a lungo termine delle competenze imprenditoriali nei paesi dei partner. Con la presente i partner determinano quanto sia avanzata l'educazione all'imprenditorialità, rispettivamente quanto dei materiali e delle pratiche disponibili soddisfino specificamente i bisogni delle donne, in particolare le madri. Essere consapevoli dell'accessibilità e dell'adeguatezza di questo tipo di istruzione al gruppo target principale consente ai partner di decidere quali capacità imprenditoriali questo progetto dovrebbe affrontare e in quale misura.

C. Contributi attesi alla metodologia

risultati della ricerca all'interno di questo blocco tematico contribuiscono alla metodologia MOMentum identificando i temi e le competenze affrontate dall'educazione all'imprenditorialità nei paesi partner, con un'attenzione particolare all'educazione su misura per le madri. I risultati della ricerca servono ai partner nell'individuare quali materiali e pratiche di educazione all'imprenditorialità sono disponibili per le donne, in particolare le madri. Infine, i partner cercano di scoprire se si ricorre alla gamification per creare e affinare competenze imprenditoriali. In quanto tutte le buone pratiche identificate all'interno dei paesi dei partner saranno studiate per la replicabilità e la scalabilità all'interno di questo progetto.

3.3.1. Repubblica Ceca

Ci sono molti progetti/corsi nell'ambiente ceco nel campo dell'educazione degli adulti, in particolare nel campo dell'imprenditorialità. Ne sono un esempio il “Centro regionale di assistenza per le start-up imprenditori” implementato nella regione di Olomouc dall'associazione educativa e di consulenza EDUKOL per le persone a rischio di disoccupazione. Oppure il progetto denominato “Educazione alla prosperità e alla competitività”. Tra gli altri esempi di progetti di

imprenditorialità c'è l'imprenditorialità creativa nelle scuole (CENTRES), un'iniziativa internazionale attuata in Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Lituania, Finlandia, Polonia, Slovenia e Regno Unito. L'obiettivo principale di questa iniziativa è creare un forum online per condividere le buone pratiche nell'educazione all'imprenditorialità. Un'altra buona pratica è Entrepreneurship.cz, un portale di formazione online che offre materiali, risorse per l'insegnamento e l'apprendimento gratuiti e accessibili a tutti. L'obiettivo finale del portale è promuovere l'educazione all'imprenditorialità e lo sviluppo della mentalità imprenditoriale nel sistema educativo ceco.

Nel sistema educativo ceco, c'è bisogno di elementi comuni di imprenditorialità nei curricula dell'istruzione secondaria. Ciò include il riconoscimento delle abilità e delle competenze per consentire ai giovani di entrare con successo nel mercato del lavoro. Il Piano per l'Educazione a Lungo Termine 2015-2020 sottolinea, in particolare, l'importanza che l'istruzione contribuisca allo sviluppo sostenibile, evidenziando gli aspetti economici, le esigenze del mercato del lavoro e il ruolo della cittadinanza attiva. L'educazione all'imprenditorialità è riconosciuta come obiettivo interdisciplinare nelle scuole primarie e secondarie.

Le abilità imprenditoriali sono nei curricula parte delle competenze chiave obbligatorie, come le competenze lavorative e imprenditoriali nell'istruzione secondaria. Queste competenze si traducono in materie obbligatorie quali Uomo e società: educazione civica, mondo del lavoro e fondamenti di educazione civica e scienze sociali nell'istruzione secondaria. Le scuole hanno autonomia nell'attuazione di questi obiettivi trasversali nei loro piani educativi. Nell'istruzione secondaria, l'insegnamento e l'apprendimento imprenditoriale sono meno radicati, in parte a causa delle attuali esigenze poste alle scuole in termini di materie principali trattate. L'educazione all'imprenditorialità è disponibile presso le scuole pubbliche con un focus economico/gestionale (College of Economics), ma ci sono anche molte scuole/corsi privati disponibili per sostituire le scuole pubbliche.

3.3.2. **Cipro**

Secondo un rapporto dell'OCSE sulle [politiche dell'imprenditorialità inclusiva a Cipro \(2020\)](#), dal 2010 al 2019 "si è verificato un sostanziale divario di genere nelle attività imprenditoriali nella fase iniziale in questo periodo. Gli uomini erano circa una volta e mezza più propensi delle donne a essere coinvolti in attività imprenditoriali in fase iniziale in questo periodo (8,4% contro 6,3%)"

(OCSE, 2020). [Cipro ha visto un cambiamento significativo nella sua attenzione all'imprenditorialità](#) negli ultimi anni, tra cui:

- [Università di Cipro, Centro per l'imprenditorialità](#) ;
- [Junior Achievement Cyprus](#) , un'organizzazione senza scopo di lucro dedicata a educare gli studenti all'imprenditorialità, alla preparazione al lavoro, alle abilità di alfabetizzazione finanziaria attraverso programmi pratici;
- AIPFE The Cyprus Institute of Marketing - [Borse di studio per affari a Cipro per le donne](#)

Le attività ludiche per l'educazione all'imprenditorialità di solito si svolgono nel contesto di progetti finanziati dall'UE, come [Green Steam Incubator](#) e [INSPIRE](#) .

Le politiche che promuovono l'imprenditoria sociale a Cipro includono l'adozione di leggi per l'imprenditoria sociale: "l'Unità di riforma amministrativa ha preparato un disegno di legge pertinente per la creazione di un "Registro per la creazione e la conservazione delle imprese sociali", che è stato approvato dal Consiglio dei ministri in Gennaio 2018. Lo Stato cipriota, considerando i molteplici aiuti che la società in generale e l'economia di un Paese possono trarre dallo sviluppo delle imprese sociali, ha predisposto un progetto di legge dal titolo "Legge per la creazione e la tenuta di un Registro delle Imprese Sociali". ", adottato nel 2020.

Nell'ambito della nuova legge cipriota, un'impresa può essere definita sociale se rientra in una delle due seguenti categorie: (a) un'impresa sociale a scopo generale: le caratteristiche principali di tale impresa sono, tra l'altro, che la sua scopo è la missione sociale attraverso la promozione di azioni sociali e/o ambientali positive nell'interesse della società, e investe almeno il 70% dei suoi profitti per promuovere la sua missione sociale, (b) impresa di integrazione sociale: le caratteristiche principali di tale impresa sono, tra l'altro, che il suo scopo primario è la missione sociale, attraverso l'impiego di persone appartenenti a gruppi vulnerabili della popolazione, che costituiscono almeno il 40% del potenziale operaio di questa impresa. Oltre alla suddetta legge, è stata istituita un'autorità per il funzionamento e la tenuta del Registro delle imprese sociali dal titolo "Direzione generale per i programmi europei, il coordinamento e lo sviluppo ([DG EPCD - Imprenditoria sociale, 2020](#))" ([INSPIRE GUIDE IO1 PARTE A](#) , p .48).

3.3.3. **Grecia**

[La Business Education](#) è un processo educativo innovativo, complesso, che include un'ampia gamma di obiettivi di apprendimento, metodi pedagogici e approcci individuali. Secondo alcuni studiosi, la Business Education mira esclusivamente a favorire la creazione di nuove imprese,

mentre secondo altri comprende una più ampia gamma di attività che contribuiscono al rafforzamento delle capacità, delle attitudini e dei comportamenti aziendali. I [programmi comunitari](#) offrono l'opportunità di raggiungere l'obiettivo strategico di promuovere e rafforzare l'imprenditorialità attraverso l'istruzione. Esempi di tali programmi sono i seguenti:

- Programma Operativo “Istruzione e Formazione Professionale Iniziale”, un progetto cofinanziato dall'UE che comprende misure e azioni, volte a migliorare il sistema educativo e i suoi servizi, affinché possa rispondere a nuovi bisogni e creare condizioni di comunicazione e connessione al mercato del lavoro ;
- “Imprenditoria giovanile presso l'Università della Macedonia”, con azioni legate alla sensibilizzazione, all'informazione e alla guida di studenti e laureati in materia di imprenditorialità;
- Programma Operativo “Occupazione e Formazione Professionale” 2000-2006 il cui obiettivo era promuovere l'occupazione, affrontare il grave problema della disoccupazione, aumentando nel contempo la partecipazione delle donne e dei gruppi svantaggiati al mercato del lavoro.

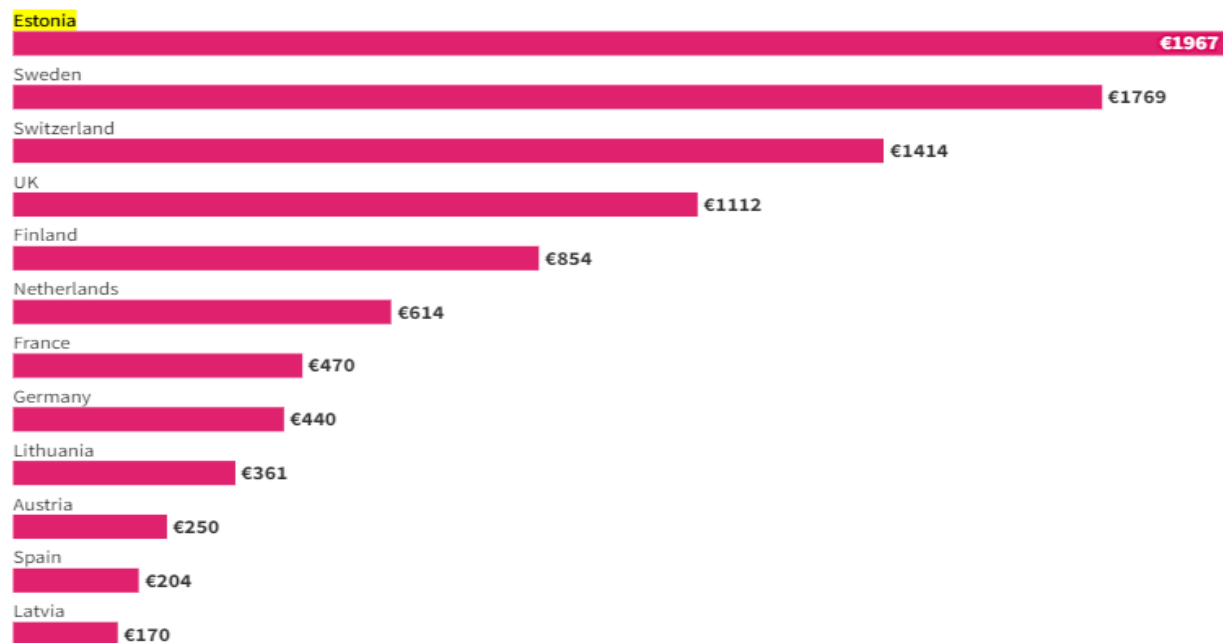
Inoltre, Erasmus+ offre opportunità per sviluppare metodi e materiali che promuovano l'educazione all'imprenditorialità per le donne e in particolare le madri. Esistono partenariati strategici Erasmus+ a cui partecipano organizzazioni e organismi greci che mirano a responsabilizzare le madri e le donne in generale per seguire un percorso imprenditoriale. Questi progetti presentano anche un approccio di apprendimento alternativo e ludicizzato, attraverso strumenti ludicizzati, applicazioni e giochi seri.

3.3.4. **Estonia**

L'Estonia è considerata una delle nazioni più imprenditoriali della terra. Un recente [rapporto](#) ha mostrato che l'Estonia è la numero uno al mondo in termini di start-up per milione di abitanti e ha anche il maggior numero di unicorni pro capite in Europa.

Party in Estonia

Estonia has raised the most investment per capita of any country in Europe



Source: [Dealroom](#)

A Flourish chart

Fig. 15. Investimenti pro capite attratti; fonte: setacciato, 2022

A livello [nazionale](#), diversi ministeri e la Camera di commercio estone hanno adottato un documento programmatico sulla promozione dell'educazione all'imprenditorialità intitolato "Io sono un imprenditore". L'educazione all'imprenditorialità è riconosciuta come un obiettivo interdisciplinare a tutti i livelli scolastici. Le competenze imprenditoriali sono tra le competenze essenziali che dovrebbero essere acquisite a tutti i livelli scolastici. Esistono diversi documenti politici che combinano il quadro politico per la competenza imprenditoriale e il suo sviluppo:

- [estone](#) per le attività scientifiche e di sviluppo, l'innovazione e lo sviluppo dell'imprenditorialità 2021-2035. La strategia è attuata dal Ministero dell'Economia e delle Comunicazioni e delle Imprese Estonia e dalle istituzioni partner. Il piano mira a raggiungere l'obiettivo in cui gli imprenditori estoni guadagnano maggiori entrate attraverso prodotti e servizi con un valore aggiunto più elevato.

- Il piano di sviluppo del settore giovanile 2014-2020, con un seguito per gli anni 2021-2035, in cui una misura è specificamente mirata a incoraggiare l'imprenditorialità, la creatività e le idee dei giovani.
- La cooperazione educativa e imprenditoriale in Future City è un [progetto 2021-2023](#) guidato dall'Università di scienze applicate dell'imprenditoria estone. Lo scopo del progetto è creare un forte legame tra il moderno sistema educativo e le future imprese, in modo che gli studi possano relazionarsi direttamente con le aspettative dei datori di lavoro.

Sebbene l'ambiente dell'imprenditoria formale sia considerato molto sviluppato in Estonia, le donne sono sottorappresentate tra la popolazione degli imprenditori e vi è una segregazione settoriale di genere delle imprenditrici. Le donne imprenditrici costituivano il 5% delle donne nella forza lavoro attiva nel 2012, una cifra sorprendentemente bassa considerando il quadro imprenditoriale favorevole del paese e l'alto livello di istruzione delle donne. La parità di genere è garantita nell'imprenditoria femminile estone e i diritti delle donne sono legalmente protetti dalla costituzione.

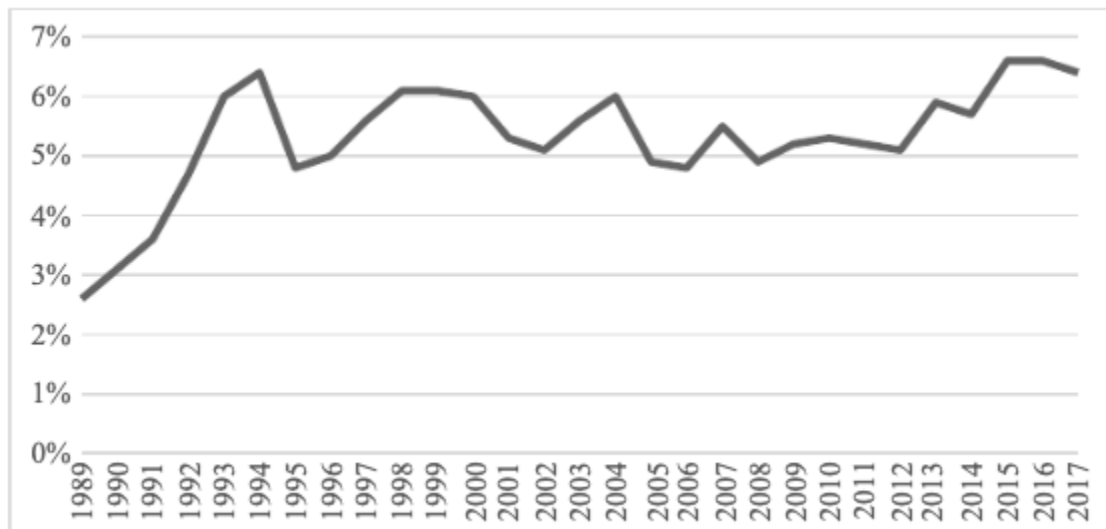


Fig. 16. Tasso di imprenditorialità femminile all'interno della forza lavoro attiva estone; fonte: Statistiche Estonia, 2018

3.3.5. Italia

In Italia, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Dipartimento per il sistema dell'istruzione e della formazione, ha ulteriormente precisato cosa si intende per educazione all'imprenditorialità (Educazione all'imprenditorialità): “Capacità di trasformare le idee in azioni. Creatività, innovazione e assunzione di rischi, pianificazione e gestione di progetti, saper cogliere le opportunità che possono portare a creare o contribuire ad attività sociali o commerciali. Realizzazione di attività imprenditoriale indipendente. Il Total early stage Entrepreneurship Activity (TEA) rappresenta il principale indicatore di attivazione imprenditoriale: misura il livello di attività imprenditoriale nella popolazione adulta considerando sia l'imprenditorialità nascente (imprenditoria nascente), ovvero le persone attivamente coinvolte nell'avvio di una nuova impresa, sia le persone che hanno avviato un'attività da meno di 42 mesi (nuovo imprenditore). La media ponderata di 15 paesi dell'UE è pari al 6,8%; quindi più del doppio del valore registrato in Italia (2,8%).

Il maggior numero di imprenditori si concentra nelle fasce di età centrali, dai 25 ai 45 anni; quelli in cui gli individui sono nelle prime fasi della loro carriera e mostrano una maggiore propensione a cambiare il proprio status. Nel caso italiano si registra una ridotta propensione all'imprenditorialità nelle fasce di età più avanzata e in quella dei giovani tra i 18 ei 24 anni. Questa diversità di tendenze potrebbe essere in parte attribuita al rafforzamento delle misure di sostegno al reddito per le fasce più deboli della popolazione, come giovani e anziani, che potrebbero aver avuto un effetto scoraggiante sull'intenzione di intraprendere un'attività imprenditoriale. Allo stesso tempo, i tassi di attivazione imprenditoriale sono significativamente più alti per gli uomini rispetto alle donne, in linea con altri 9 paesi in Europa che hanno la stessa situazione di disuguaglianza di genere e dove le donne attivano circa la metà delle imprese rispetto agli uomini: Cipro, Germania, Gran Bretagna , Grecia, Irlanda, Norvegia, Slovenia, Svezia, Svizzera. Una statistica interessante riguarda l'istruzione: le imprenditrici sono mediamente più istruite degli uomini, anche se frequentano meno corsi sull'imprenditorialità rispetto agli uomini.

Un esempio di best practice è stato l'uso dei “Serious Games” per l'educazione all'imprenditorialità nell'ambito degli “ eSG - Stimolare l'imprenditorialità attraverso Serious Games”. L'utilizzo dei giochi seri ha permesso agli studenti di toccare e vivere in prima persona alcuni aspetti (strategico-decisionali, gestionali e più direttamente operativi) del lavoro dell'imprenditore attraverso giochi di simulazione di gestione aziendale. L'efficacia delle attività svolte attraverso i

Serious Games non può essere data per scontata ma è direttamente legata alla funzionalità dei giochi scelti e alla loro adeguatezza non solo contenutistica ma anche strutturale e metodologica; ciò richiede una scelta estremamente dettagliata dei giochi, non generica ma opportunamente mirata.

Nell'ambito di eSG , in Italia, sono stati sviluppati cinque diversi giochi, corsi e strumenti che rimangono disponibili [online](#) :

- Affari del colpo caldo è un gioco ideato dalla Disney per bambini dai 9 ai 12 anni, semplice ma adatto come gioco introduttivo al tema “imprenditorialità” ed è stato accolto favorevolmente anche dagli studenti universitari;
- Sim Venture è un gioco di strategia sulle "avventure commerciali/di mercato". È un giocatore singolo. Il giocatore è chiamato a prendere decisioni per organizzare un'impresa virtuale e farla funzionare. Il gioco è supportato da un video tutorial e può essere giocato a più livelli di complessità, dal semplice all'avanzato. Ogni sessione di gioco dura un mese virtuale. Alla fine di ogni mese viene consegnato al giocatore un report che lo aiuta a capire i propri errori e a migliorarsi, prendendo decisioni con più consapevolezza per il mese successivo. Le aree in cui il giocatore può operare sono 4: Organizzazione, Sales & Marketing, Operations e Finance;
- Enterprise Game (EG) è un gioco, sviluppato da PixelLearning , utilizzabile online e basato su giochi di ruolo e simulazioni aziendali. Il gioco è in single player ma il giocatore, che veste i panni del CEO, può invitare 4 amici che ricopriranno rispettivamente il ruolo di: direttore generale, direttore finanziario e due collaboratori diretti con i quali il CEO scambia e-mail e informazioni. La vita dell'azienda dura 3 anni virtuali. I giocatori possono sempre controllare i rapporti sull'andamento della loro impresa. Gestiscono tutti i reparti aziendali e la simulazione è realistica
- GoVenture - Any Business è una simulazione di business altamente personalizzabile in cui i giocatori gestiscono le aziende da soli o come una squadra. In questo gioco puoi definire il prodotto, il settore e il mercato, oppure scegliere tra vari scenari/simulazioni presenti. L'obiettivo del gioco è gestire un'attività di successo in concorrenza con altre attività gestite da altri giocatori o contro avversari virtuali.

Un altro progetto che utilizza strumenti/tecniche di ludicizzazione trasferibili è il progetto “EN.GA.GE - ENtrepreneurial GAMES for Growing Europeans”. Il progetto EN.GA.GE ha selezionato tre giochi digitali per l'Educazione all'Imprenditorialità (EI):

a) [Gioco GEM](#)

b) [AGROPOLI](#)

c) [LIMITI VARIANTI](#)

4. Risultati attesi della metodologia

4.3. Risultati generali della ricerca del country desk

Repubblica Ceca

- Le madri affrontano tassi di disoccupazione più elevati quando rientrano nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità/parentale. I lunghi congedi parentali delle donne ceche comportano una significativa perdita di capitale umano e l'interruzione dello sviluppo professionale. Ciò comporta anche un elevato rischio di disoccupazione dopo il ritorno al mercato del lavoro.
- Il tasso di disoccupazione è del 12% per le donne in possesso di diploma di scuola superiore e arriva al 28% per le donne senza diploma di scuola superiore.
- Le donne spesso diventano disoccupate non appena rientrano nel mercato del lavoro. Quasi il 30% delle donne con bambini di due anni e il 60% delle donne con bambini di tre anni perde il lavoro subito dopo il congedo parentale.
- L'IFP è funzionale nella Repubblica Ceca, ma non ha un focus specifico/diretto sulle madri (ad eccezione di alcuni progetti) ma piuttosto sulla popolazione adulta in generale. Esistono numerosi corsi/progetti educativi incentrati sull'educazione all'imprenditorialità per gli adulti.

Cipro

- Divario retributivo di genere a Cipro nel 2021 è del 10,4%.
- Il divario occupazionale di genere (riferito alla differenza tra i tassi di occupazione di uomini e donne di età compresa tra 20 e 64 anni) a Cipro per il 2020 era del 75% (12 punti percentuali).
- Il 57,6% delle donne a Cipro è inattivo a causa di responsabilità di cura / assistenza.
- C'è molta attività imprenditoriale in corso a Cipro.
- L'imprenditoria femminile dovrebbe essere maggiormente promossa.

- Secondo un rapporto dell'OCSE, dal 2010 al 2019, "gli uomini erano circa una volta e mezzo più propensi delle donne a essere coinvolti in attività imprenditoriali nella fase iniziale in questo periodo (8,4% contro 6,3%)".

Grecia

- Nel 2021 in Grecia, 403.720 erano registrati come disoccupati, di cui gli uomini rappresentano il 36,39% mentre le donne il 63,61%.
- Il 65% delle madri lavora in Grecia.
- Il congedo di maternità di base per le lavoratrici dipendenti del settore privato è di 119 giorni e hanno diritto a un salario intero mentre le lavoratrici autonome hanno diritto a 150 euro/mese per 4 mesi.
- Negli ultimi 2 anni il congedo di paternità è passato da 2 a 14 giorni.
- Oggi, le famiglie monoparentali rappresentano il 28,46% delle famiglie in Grecia e la tipologia più comune è costituita da madre e figli biologici.
- La Grecia è significativamente indietro rispetto all'UE, sia in termini di partecipazione all'IVET che in termini di formazione continua per lo sviluppo delle competenze.
- A partire dalle tendenze attuali dell'IFP sull'imprenditorialità, una svolta verso la combinazione di imprenditorialità e digitalizzazione.
- C'è stato un aumento dei programmi relativi all'educazione all'imprenditorialità negli ultimi anni.
- Non ci sono fonti sufficienti per quanto riguarda l'IFP e l'educazione all'imprenditorialità specifica per le madri in Grecia.
- Erasmus+ offre opportunità per l'inclusione delle madri nell'educazione all'imprenditorialità

Estonia

- Nell'intervallo 2005-2020, in Estonia, circa il 70% delle donne di età compresa tra 20 e 64 anni era occupata, mentre l'occupazione maschile ha raggiunto una percentuale del 75%.
- Nel 202, in Estonia, il tasso di disoccupazione era del 6,2% con un totale di meno di 45.000 persone di cui il 6,8% degli uomini e il 5,6% delle donne erano disoccupati.
- Il 70% delle madri lavora in Estonia.
- L'Estonia è l'unico paese in cui le lavoratrici autonome guadagnano più degli uomini con un divario retributivo di genere di -16 a favore delle donne.
- Il congedo di maternità di base per le donne ammonta a 140 giorni. L'indennità di maternità è calcolata al 100% del reddito medio per giorno di calendario.
- I padri in Estonia hanno diritto a ricevere un totale di 30 giorni di calendario di congedo paterno fino a quando il bambino non raggiunge l'età di tre anni.
- Nel 2020 i genitori single rappresentavano oltre il 28% delle famiglie con figli a livello dell'UE.
- Solo una piccola percentuale di studenti dell'IVET frequenta programmi combinati tra lavoro e scuola (1,4% rispetto al 28,4% nell'UE nel 2015). Al contrario, la quota di studenti IFP della scuola secondaria superiore iscritti a programmi che danno accesso diretto all'istruzione terziaria (94,6%) è elevata e anche ben al di sopra della media UE (66,7%).
- Mentre solo il 10% delle donne nelle città, dopo aver studiato in estone, sceglie l'IFP, la quota sale al 60% per i maschi nella parte nord-orientale del paese la cui lingua di insegnamento è il russo.
- L'uso di strumenti/tecniche di ludicizzazione nell'IFP può essere trovato in alcuni corsi in Estonia.
- Tra il 90% e il 100% degli studenti di istruzione professionale partecipa a programmi di imprenditorialità ad un certo punto durante il loro percorso di istruzione professionale.
- L'Estonia è considerata una delle nazioni più imprenditoriali della terra.
- Non ci sono fonti sufficienti per quanto riguarda l'IFP e l'educazione all'imprenditorialità specifica per le madri in Estonia.

Italia

- Il tasso di disoccupazione in Italia si è attestato al 9,2% nel 2020.
- Le madri italiane hanno il tasso di disoccupazione più alto d'Europa: più di 4 madri con figli minori su 10 non hanno un lavoro. L'occupazione delle mamme italiane con 1 figlio è del 57,9%, con 2 figli il 57% e con 3 figli è del 43,1%. I tassi di occupazione più bassi si registrano tra le madri di bambini in età prescolare: il 53% delle donne con bambini di 0-2 anni e il 55,7% di quelle con bambini di 3-5 anni.
- Oltre il 40% delle madri italiane con almeno un figlio sceglie il part-time per non perdere il lavoro.
- L'Italia è ancora tra i Paesi europei con le maggiori criticità sul gender gap sia con che senza figli.
- Se le donne italiane sono relativamente danneggiate dalla nascita di bambini, gli uomini italiani sembrano trarne vantaggio.
- La disparità di genere si allarga nei casi delle donne dove il livello di istruzione è più basso in relazione al numero di figli.
- Le madri sole italiane sono le più colpite: le madri sole occupate in calo di quasi 2 punti percentuali (raggiungendo il 70,7% nel 2020 rispetto al 72,6% registrato nel 2015).
- Il congedo di maternità per le mamme italiane è obbligatorio per il periodo di gravidanza e recupero post-natale e le donne devono assentarsi dal lavoro fino a due mesi prima della scadenza e tre mesi dopo la nascita del bambino.
- Il congedo di paternità obbligatorio retribuito per i padri italiani è aumentato da 5 a 7 giorni (da fruire entro 5 mesi dalla data di nascita) nel 2020.
- L'istruzione e la formazione professionale (VET) in Italia è caratterizzata da una governance multilivello in cui le regioni e le province autonome sono responsabili dei programmi di formazione professionale e della maggior parte dei programmi di apprendistato.
- Nel caso italiano si registra una ridotta propensione all'imprenditorialità nelle fasce di età più avanzata e in quella dei giovani tra i 18 ei 24 anni.

- Il divario di genere è riscontrabile anche nell'imprenditoria italiana con tassi di attivazione imprenditoriale significativamente più elevati per gli uomini rispetto alle donne.

4.4. Guida metodologica per la creazione del toolkit e dell'app MOMentum

È evidente che per le madri europee convivono realtà diverse a seconda del loro Paese. Tuttavia, sembrano esserci alcune caratteristiche comuni e persistenti in tutta l'Unione Europea. Sulla base dei risultati della ricerca in ciascuno dei paesi partner, tenendo conto anche delle medie e delle tendenze dell'UE, sono emersi i seguenti risultati:

I. Maternità e occupazione

I risultati relativi alla questione della maternità e dell'occupazione hanno consentito ai partner di determinare lo scenario di base per le donne, con particolare attenzione alle madri, nei paesi partner. I dati raccolti e interpretati con la presente costruiscono uno status quo aggiornato rispetto a contesto sociale, quadro istituzionale e condizioni legislative che favoriscono o ostacolano la parità occupazionale. I **risultati più critici** sono come segue:

I tassi di disoccupazione più elevati per le madri sono pervasivi rispetto agli individui senza figli, siano essi donne o uomini.

In quanto i tassi di disoccupazione nazionali 2020 qui osservati raggiungono:

- 16,5% in Grecia
- 10% a Cipro
- 9,2% in Italia
- 6,2% in Estonia
- 3,42% nella Repubblica Ceca

Il divario retributivo di genere è evidente in tutti i paesi qui studiati. Il divario si allarga quando le donne hanno figli.

Il divario di genere sembra essere costante per tutti i paesi partner:

- Cipro ha mostrato una differenza tra i tassi di occupazione di uomini e donne (di età compresa tra 20 e 64 anni) di 12 punti percentuali per il 2020

- L'Italia è ancora tra i Paesi europei con le maggiori criticità sul gender gap, con e senza figli, con 28,9 punti per gli uomini e 12,5 per le donne

Eppure, tra i paesi presi in esame, così come in tutta l'Unione Europea, l'Estonia è l'unico luogo in cui c'è un divario invertito: qui le lavoratrici autonome guadagnano più degli uomini con un divario retributivo di genere di -16 a favore di donne.

II. Contesto nazionale dell'IFP

I risultati sui contesti nazionali dell'IFP hanno consentito ai partner di valutare gli strumenti e le opportunità di formazione di cui dispongono le persone in cerca di IFP nei paesi oggetto della ricerca. La ricerca sottolinea che il modo in cui l'IFP viene regolamentato, applicato e certificato varia notevolmente nell'Unione europea. Non c'erano migliori pratiche universali specificamente identificate per la trasferibilità e la replicabilità all'interno del progetto MOMentum . In definitiva, la necessità di un'IFP su misura per le madri è evidente in tutti i paesi partner.

III. Educazione all'imprenditorialità

I risultati sull'educazione all'imprenditorialità hanno rivelato in varia misura l'atteggiamento verso, le tendenze di sviluppo e il potenziale a lungo termine delle competenze imprenditoriali nei paesi dei partner. I partner hanno stabilito che i materiali e le pratiche attualmente disponibili per l'educazione all'imprenditorialità soddisfano in modo tenue i bisogni delle madri in quanto discenti. Infine, è stato dimostrato che la ludicizzazione è usata marginalmente, principalmente in progetti finanziati da schemi europei piuttosto che fortemente incorporati nei curricula nazionali o nei programmi governativi.

La formazione professionale per costruire e/o migliorare le capacità imprenditoriali esiste in tutti i paesi oggetto di ricerca, con l'imprenditorialità e la digitalizzazione che stanno diventando sempre più popolari.

Eppure, poco o nulla della formazione imprenditoriale VET è progettata e erogata specificamente per soddisfare le esigenze delle madri in quanto discenti.

Questi risultati critici indicano che i risultati del progetto di MOMentum dovrebbero:

Obiettivi generali del progetto	Risoluzione significa tramite i risultati del progetto MOMentum
1. Puntare alla riduzione della disoccupazione	Creazione e ulteriore consolidamento di mentalità e competenze imprenditoriali per consentire alle donne, in particolare alle madri, di avere una migliore posizione sul mercato del lavoro attraverso il lavoro autonomo
2. Stimolare la partecipazione delle madri all'imprenditorialità	Aumentare la consapevolezza sugli ostacoli e le opportunità per le donne, in particolare le madri nell'imprenditorialità; combattere gli stereotipi e destigmatizzare le madri come imprenditrici
3. Sostenere la partecipazione sostenibile delle madri all'imprenditorialità	Mostrare modelli rispettabili delle donne, in particolare le madri imprenditrici per aumentare la fiducia e le possibilità che le donne diventino e crescano come imprenditrici
4. Garantire risultati più equi dell'occupazione	Conoscenza del divario retributivo di genere e di altre politiche e pratiche sleali basate sul genere
5. Ridurre il divario retributivo di genere	Mitigazione dei risultati occupazionali sleali informando apertamente le donne, in particolare le madri delle differenze di retribuzione e dei diritti con la presente

6. Aumentare il benessere occupazionale complessivo delle madri	Integrazione in modo più equo e sostenibile delle donne, in particolare delle madri nel mercato del lavoro , informando apertamente sui pagamenti e sui diritti del congedo di maternità, sul congedo paterno
7. Diversificare gli strumenti di formazione professionale e le risorse di formazione	Creazione, distribuzione e replica di nuovi materiali per l'apprendimento e la formazione basati sui bisogni
8. Personalizzare gli strumenti dell'IFP e le risorse di formazione per i bisogni delle madri come discendenti	Personalizzazione dei materiali per l'apprendimento e la formazione per soddisfare le esigenze delle madri in quanto discendenti, ad es . tempo limitato, disponibilità ridotta della persona, orari condizionati dai bambini, ecc.
9. Incoraggiare le donne a intraprendere la formazione imprenditoriale VET	Organizzazione di azioni di formazione e divulgazione per promuovere ed offrire accesso gratuito e illimitato ai materiali di apprendimento e formazione a quante più madri possibili
10. Utilizzare più ludicizzazione per l'istruzione imprenditoriale VET	Creazione e utilizzo su larga scala di app mobili e da tavolo gamified che riuniscono i materiali di apprendimento e formazione; fornitura di un'esperienza di apprendimento facile e veloce.

5. Riferimenti

Repubblica Ceca

https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

<https://tradingeconomics.com/czech-republic/unemployment-rate>

<https://www.czso.cz/csu/czso/ari/rates-of-employment-unemployment-and-economic-activity-gennaio-2021>

<https://www.statista.com/statistics/369864/unemployment-rate-czech-republic/>

<http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>

https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/03/Chaloupkova-Jana-Navrat-do-zamestnani-po-rodicovske-dovolene_rozdily-podle-rodinneho-usporadani.-FSP_c.-3-2009.PDF

https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/PPM_RP_2015_m.pdf/11af7ea9-217c-6a83-d129-22ff0ebe1e8b

https://www.klubsvobodnychmatek.cz/vysledky-pruzkumu-tretina-samozivitelek-ma-prijmy-nizsi-nez-10-000-korun-ovoce-a-zeleninu-kupuje-pravidelne-kazda-ctvrta/A_397

<https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-najdete-praci-kdyz-jste-na-materske/>

<https://www.podnikatel.cz/clanky/otcove-deti-a-cerpana-materska-rodicovska-a-otcovska/>

<https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

<https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>

<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200137.pdf/63bc5c14-fcb3-4abf-9c61-56b59cda99c2?version=1.1>

https://www.cedefop.europa.eu/files/8052_cs.pdf

Analizza podnikatelského vzdělávání contro ČR a zahraniční dobre prax

https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Czech_Republic_151022.pdf

<https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2016/06/04.pdf>

Strategia per la politica dell'occupazione 2020

Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené , 2007, Lenka Lakotová , FF MU

Cipro

BPW CIPRO: <https://www.bpwcyprus.org.cy/el/>

AIPFE CIPRO: <https://aipfe.com/>

"Commissaria per l'uguaglianza di genere: la donna cipriota lavora di più per avere lo stesso stipendio dell'uomo" (Politis, 2021)

"Le leggi sulla parità retributiva non sono riuscite a correggere il divario retributivo di genere, afferma il commissario" (Cyprus Mail, 2021)

FLYie parte 1: file:///C:/Users/user/Downloads/FLYIE_Methodological-Guide-part-1.pdf

Politiche dell'imprenditorialità inclusiva dell'OCSE, note di valutazione del paese, Cipro (2020).

Disoccupati registrati per sesso ed età, annualmente :

<https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT->

DB__Labour%20Market__Registered%20Unemployment__Registered%20Unemployment/0121031G.px/table/tableViewLayout1 /

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere - Indice sull'uguaglianza di genere: Cipro - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/CY>

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

Repubblica di Cipro Leggi in materia di parità tra uomini e donne sul lavoro

Parità di genere nella ricerca e nell'innovazione a Cipro: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/cyprus>

Cirera, Saverio ; Qasim, Qursum . Sostenere le donne imprenditrici orientate alla crescita: una rassegna delle prove e delle sfide chiave (inglese). Nota sulla politica dell'innovazione, della tecnologia e dell'imprenditorialità , n . 5 Washington, DC: Gruppo della Banca Mondiale. <http://documents.worldbank.org/curated/en/301891468327585460/Supporting-growth-oriented-women-entrepreneurs-a-review-of-the-evidence-and-key-challenges>

Repubblica di Cipro, Servizio dell'industria e della tecnologia

OCSE: lo strumento per una politica migliore per l'imprenditorialità

Centro di produttività di Cipro

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/kepa39_en/kepa39_en?OpenDocument

Istruzione e formazione professionale a Cipro: breve descrizione

Ministero del Lavoro, Strategia di politica sociale 2022-2027

Direzione Generale Crescita, Ministero delle Finanze: Imprenditoria Sociale

Grecia

CEDEFOP, 2017, Statistical Overviews on VET - Greece, ultimo accesso 12 gennaio 2022 <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-greece>

Commissione europea, "Greece - Maternity/Paternity Benefits", consultato il 13 gennaio 2022 dal sito web della Commissione europea <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPagId=4561>

Eurostat, 2019, Statistics on Employment, ultimo accesso il 20 gennaio 2022 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/en&oldid=455240

Infokids , 2020, Vivai ESPA 2021-22, accesso 17 gennaio 2022 <https://www.infokids.gr/paidikoi-stathmoi-espa-2021-22-pote-ksekinoun/>

IOBE, 2021, 'Vocational and Educational Training in Greece', accessibile l'11 gennaio 2022 dalla pagina web dell'IOBE http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_27042021_REP_GR.pdf

Karouzos , G., 2019, All for mothers, accesso 14 gennaio 2022 da eforologia sito web <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=215557>

KEPEA GSEE, Congedo di Paternità 2021, accesso 13 gennaio 2022 dal sito Web di KEPEA GSEE <https://www.kepea.gr/adeia-patrotitas#>

Koinwinke Paroxes , famiglia con un solo genitore, accesso 13 gennaio 2022 da Koinwnikes Parossi sito web <https://koinwnikesparoxes.wixsite.com/koinwnikesparoxes/monogoneikh>

Kollia, M., 2021, Madri occupate e lavoro per le madri, accesso 17 gennaio 2022 <https://resources.kariera.gr/el/blog/working-moms/> Kottaridi , K., 2021, Imprenditoria femminile: fatti e miti, OT, accesso il 14 gennaio 2022 dal sito Web di OT <https://www.ot.gr/2021/05/07/academia/gynaikeia-epixeirimatikotita-mythoi-kai-alitheies/>

MRB Hellas SA, 2021, ' Programma di ricerca per famiglie monoparentali', Associazione per la famiglia e la donna monoparentali, consultato il 14 gennaio 2022 dal sito web dell'Associazione per la famiglia e la donna monoparentali https://monogoneikioikogenia.com/images/pdf/relazione___v3.pdf

OAED, 2022, Programmi aperti, accesso il 19 gennaio 2022 <https://www.oaed.gr/proghrammata-anoikhta>

OAED, 2022, Posizioni di lavoro, accesso 18 gennaio 2022 <https://www.oaed.gr/psakhno-ghiathesi-erghasias>

OAED, 2021, Programma di formazione per la creazione di nuove imprese nell'era digitale, accesso 12 gennaio 2022 <https://www.oaed.gr/proghramma-katartisis-ghia-ti-dimioyrghia-neon-epikheiriseon-stin-psifiaki-epokhi -1>

OAED, 2021, "Brief Report 2021", consultato il 19 gennaio 2022 dal sito web dell'OAED <https://www.oaed.gr/storage/statistika-stoikheia/synoptikh-ekthesh-dekembrios-2021.pdf>

OPEKA, 2018, Birth Benefit, consultato il 14 gennaio 2022 dal sito web OPEKA <https://opeka.gr/epidoma-gennisis/>

Papagiannis, G 2014, 'Entrepreneurship and Education', tesi di dottorato, Università della Macedonia, consultato il 10 gennaio 2022 dalla Biblioteca digitale dell'Università della Macedonia https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16221/1/PapagiannisGeorgios_PhD2014.PDF

Papagiannopoulou, M., 2008, "Serie di osservazioni e valutazione di azioni e politiche per il miglioramento dell'accessibilità delle donne nel mercato del lavoro attraverso la formazione educativa", PIE, consultato il 10 gennaio 2022 dalla pagina Web di Kethi https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2009/06/134_FYLO_AGORA_ERGASIAS_EKPAIDEYSI.pdf

SEV, 2020, Entrepreneurial Education, accesso 12 gennaio 2022

https://www.sev.org/Uploads/Documents/53244/SR_Epexeirimatiki_Ekpaidevsi_Draft_FINAL.pdf

WageIndicator Foundation, 2021, Protection of Employment, accesso 16 gennaio 2022

<https://mywage.gr/labour-law/maternity-and-work/job-protection>

Estonia

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

<https://www.tootukassa.ee/en/statistics-and-research/main-statistical-indicators/registered-disoccupato>

https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf

<https://www.tootukassa.ee/en/lost-my-job>

<https://www.tootukassa.ee/en/services/job-search/temporary-employment-durante-periodo-registrazione-disoccupati>

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/materiale didattico/wcms_116278.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/materiale%20didattico/wcms_116278.pdf)

<https://www.internationalinvestment.net/news/4008041/head-estonia-wish-earn-self-lavoratore-donna>

<https://www.hm.ee/en/activities/pre-school-basic-and-secondary-education/pre-school-education>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5054>

<https://www.sm.ee/en/congedo-parentale>

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Estonia.a.final.edited_pm.21july2021.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Estonia.final.edited_pm.21july2021.pdf)

[https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-and-child-protection/kinds-family-allowances#:~:text=Childbirth%20allowance%20is%20a%20one,in%20the%20case%20of%20triplets\)](https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-and-child-protection/kinds-family-allowances#:~:text=Childbirth%20allowance%20is%20a%20one,in%20the%20case%20of%20triplets)

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

<https://www.sm.ee/en/parentalleave#:~:text=The%20right%20to%20receive%20paternal,time%20Estonian%20mean%20gross%20wages.>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5054>

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/106646/1/812769929.pdf>

<https://www.euroguidance.eu/breaking-gender-stereotypes-in-estonia-iceland-and-lituania>

<https://news.err.ee/114948/estonia-stands-out-for-single-mothers-and-unmarried-couples#:~:text=One%20in%20five%20Estonian%20families,divorced%20and%20have%20non%20risposato.>

<https://ojs.utlib.ee/index.php/PoA/article/download/poa.2020.29.1.07/11592/>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics#Increasing_number_of_households_consisting_of_adults_living_alone

<https://news.err.ee/1608395729/poverty-risk-rose-for-single-parents-fell-for-big-families-in-2020>

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/dc16ec77-en/index.html?itemId=/content/component/dc16ec77-en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPagId=5058>

<https://www.hm.ee/en/vocational-education#:~:text=Vocational%20education%20serve%20the%20purpose,in%20the%20lifelong%20learning%20process.>

<https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Estonia-2020.pdf>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-estonia>

https://www.cedefop.europa.eu/files/4155_en.pdf

<https://www.proquest.com/openview/4dafab69fe46c7aac406dffaf3d3a30/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2044095>

<https://www.euneoscourses.eu/courses/b590a9f9-0168-4e0c-94ab-2ab8e9849224>

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10446/attachments/1/translations/en/renditions/native>

<https://sifted.eu/articles/baltics-estonia-latvia-lithuania-startups-ecosystem/>

https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Estonia_151022.pdf

<https://www.hm.ee/en/activities/strategic-planning-2021-2035>

<https://www.eek.ee/projects/?nid=2577&scr#event2577>

https://www.researchgate.net/publication/329813328_Female_entrepreneurship_in_the_Baltics_formal_and_informal_context

Italia

Previsioni economiche europee - Primavera 2021, pagina 1

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch/default/table?lang=en

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia_1.pdf

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1116&intPageId=4618&langId=it>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti-e-per-iscritti-alla-gestione-separata>

<https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>

“Le equilibriste –La maternità in Italia”, Save the Children, maggio 2019

<https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2020.pdf>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/parental-leave-policies/IT>

<https://www.openpolis.it/rassegnastampa/le-famiglie-monoparentali-in-italia-2/>

<https://www.smallfamilies.it/i-nuclei-monoparentali-ecco-i-numeri/>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/GOL-slide-Programma-20211021.pdf>

https://www.gazzettaufficiale.it/do/atto/serie_generale/caricaPdf?cdimg=21A0764600100010110001&dgu=2021-12-27&art.dataPubblicazioneGazzetta=2021-12-27&art.codiceRedazionale=21A07646&art.num=1&art.tiposerie=SG

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Legge-di-Bilancio-2021.aspx>

<https://www.regione.emilia-romagna.it/it/sistema-educativo/istruzione-e-formazione-professionale>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8123>

<https://www.origuenteirreer.it/sites/default/files/materiali/2016%2002%20edricoltura%20imprenditorialita%20scuole%20europa.pdf>

“ISTRUZIONE IMPRENDITORIALE: Programma per la scuola secondaria di secondo grado”.
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Dipartimento per il sistema educativo
dell'istruzione e della formazione

[https://www.isdanilodolci.edu.it/attachments/article/302/10-
%20Il%20sillabo%20per%20l'edificazione%20all'impresitorialit%C3%A0.pdf](https://www.isdanilodolci.edu.it/attachments/article/302/10-%20Il%20sillabo%20per%20l'edificazione%20all'impresitorialit%C3%A0.pdf)

Rapporto GEM Italia 2019-2020

<https://c2i.dii.univpm.it/sites/default/files/Rapporto%20GEM%20Italia%202019-2020.pdf>

<https://ijet.itd.cnr.it/article/download/142/83/>

EN.GA.GE / Studio/ricerca sulle metodologie di apprendimento imprenditoriale europeo basate
sul gioco

http://www.engagegame.eu/wp-content/uploads/2018/12/EN.GA_G.E_Guidelines_IT.pdf

Momento . _ Aiutare le madri a guadagnare MOMentum nell'imprenditorialità

