qwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnm

|  |
| --- |
| **GUIDA PRATICA ALLA TERMINOLOGIA DI GENERE** **GLOSSARIO SULLE POLITICHE DI GENERE E MERCATO LAVORO****07/11/2012****COORDINAMENTO DONNE - UST CISL LECCE**  |

***Prefazione***

***Una precondizione fondamentale per la realizzazione di effettive condizioni di parità e pari opportunità tra donne e uomini è la condivisione di un linguaggio comune, di termini e di riferimenti tematici.***

***In ambito comunitario, il termine “pari opportunità” è utilizzato in riferimento a interventi a favore di gruppi svantaggiati e, principalmente, alle azioni volte a ridurre le disparità tra uomini e donne.***

***In questo scenario, il presente lavoro si configura, quale raccolta ragionata dei termini più comuni in materia di pari opportunità, con l’obiettivo di realizzare uno strumento di comunicazione sintetico e agile, utile ed efficace per sintetizzare concetti, parole chiave, servizi ed organismi che attengono alla cultura delle Pari Opportunità. Allo stesso tempo, il glossario vuole rappresentare un utile strumento di lavoro e di consultazione con lo scopo di rendere fruibile la terminologia di genere all’interno di una società che si prefigge una democrazia sempre piu’equa e solidale***

***L’augurio che questa guida operativa divenga un utile ed efficace strumento per la promozione della donna, cui si lega sempre la promozione civile e umana dell’intera società.***

 ***Cinthia D’Aquino***

 ***Responsabile coordinamento donne Cisl Lecce***

 ***Novembre 2012***

***Accompagnamento alla creazione di impresa***

Insieme di azione di varia tipologia (colloqui individuali, orientamento sistematico, rafforzamento dell’identità e delle motivazioni personali/professionali, percorsi guidati) con il preciso intento di supportare gli step che caratterizzano il processo di creazione, di consolidamento e di innovazione di una impresa femminile.

***Accompagnamento al lavoro***

Accordi e protocolli di intesa con soggetti economici di un determinato territorio per la definizione di percorsi formativi e lavorativi specifici orientati a donne e con la finalità ultima dell’assunzione.

***Analisi comparativa di genere***

Studio delle differenze tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente loro assegnati, in relazione alle condizioni, ai bisogni, ai tassi di partecipazione, all’accesso alle risorse e allo sviluppo, alla gestione del patrimonio, ai poteri decisionali.

***Analisi di contesto***

Analisi approfondita dell’ambito socio-economico nel quale si intende realizzare l’intervento.

L’analisi di contesto, realizzata con la valutazione ex ante, permette di verificare la priorità che va assegnata ai vari bisogni socioeconomici dell’area interessata dall’intervento. Infatti, ciascuna regione, settore o Stato membro possiede i propri punti di forza e debolezza e, in un’economia aperta, è esposto a opportunità e minacce derivanti dal suo stesso ambiente. Un’analisi concisa ma esauriente delle condizioni socioeconomiche dovrebbe includere, tra l’altro, una serie di dati su opportuni indicatori socioeconomici e contestuali, relativi a periodi precedenti, al fine di agevolare l’opera di quantificazione dei bisogni. Per alcune delle più flagranti debolezze, è necessario spingere più avanti l’analisi per capire le cause degli squilibri e stabilire se questi siano strutturali o congiunturali. Dal punto di vista delle pari opportunità tra uomo e donna, l’analisi della situazione della regione interessata dovrebbe vertere sui principali punti di forza e debolezza, per capire potenzialità ed ostacoli cui è soggetta la regione.

***Analisi di genere***

Studio delle differenze tra donne e uomini all'interno del proprio ruolo di genere, per quel che riguarda le diverse condizioni lavorative.

***Analisi di genere dei bilanci pubblici (Gender Budget Analysis)***

Analisi delle spese e delle entrate di un bilancio pubblico, con riferimento alle diversità di effetti che hanno per le donne e per gli uomini. L’analisi di genere dei bilanci pubblici non produce bilanci separati per sesso né persegue l’aumento delle spese per programmi destinati alle donne. La sua specificità è negli strumenti: la valutazione ex ante del bilancio e il monitoraggio ex post dei suoi esiti. La scelta di analizzare i bilanci è giustificata dal fatto che il bilancio di uno stato riflette l’equilibrio dei poteri in una società; è quindi una dichiarazione politica, non semplicemente un documento economico. L’impatto delle scelte di bilancio è solitamente ritenuto neutro: l’obiettivo dichiarato è servire l’interesse pubblico ed i bisogni degli individui. Il bilancio sembrerebbe quindi lo strumento di politica economica neutrale per eccellenza. Per come viene presentato solitamente non c’è alcuna menzione di uomini o donne. Questa apparente neutralità di genere è meglio descritta come "cecità". Il modo in cui i bilanci pubblici sono presentati ignora completamente la diversità tra uomini e donne rispetto a ruoli sociali, capacità e responsabilità. Analizzare i bilanci in un’ottica di genere aiuta a demistificare la loro apparente neutralità

***Analisi Swot***

Strumento di valutazione che permette di verificare se l’intervento è adeguato al suo contesto. Lo strumento struttura un dibattito sugli orientamenti strategici attraverso l’analisi dei fattori interni sui quali si cercherà di basarsi (forze) o che si tenterà di compensare (debolezze), così come dei fattori esterni favorevoli (opportunità) o sfavorevoli (rischi).

***Approccio bottom-up***

Modalità di elaborazione e realizzazione dell’intervento progettuale a partire “dal basso” secondo una logica di coinvolgimento degli attori pubblici e privati che concorrono allo sviluppo locale e presiedono le politiche di sviluppo di un determinato territorio. Grazie all’approccio bottom-up è possibile sollecitare quelle risorse di cui un territorio naturalmente dispone ma che spesso non trovano il canale e l’opportunità adeguati per divenire fonte di sviluppo e occasione di lavoro.

***Approccio integrato***

Si riferisce all’esigenza e alla maggiore opportunità di approcciarsi alle attività progettuali attraverso un percorso completo che comprenda più passaggi considerati imprescindibili per il pieno raggiungimento degli obiettivi progettuali (es. consulenza individuale, orientamento, formazione, accompagnamento alla creazione dell’impresa, ecc.). Questa modalità consente un iter completo per il conseguimento delle finalità progettuali assicurando, nel contempo, una maggiore sostenibilità degli stessi.

***Approccio locale integrato***

Riguarda l’esigenza ad un maggior coinvolgimento e ad un’azione coordinata nella programmazione e gestione di progetti da parte di tutti gi attori e le istanze dello sviluppo locale (economici, sociali, politici, pubblici e privati, associazioni profit e non profit, ecc...), che interagiscono in un determinato territorio.

***Assegno di cura***

L'assegno di cura è un contributo economico che i Comuni possono stanziare a favore delle famiglie che si impegnano ad assistere casa persone non autosufficienti, che altrimenti dovrebbero rivolgersi a strutture di ricovero. L'obiettivo di questa forma di assistenza è promuovere la domiciliarità e ridurre il ricorso ai ricoveri in strutture residenziali. L'ammontare dell'assegno di cura varia ed strettamente legato al reddito e al bisogno della persona non autosufficiente e della famiglia. È necessario rivolgersi presso gli Uffici per le Relazioni con il Pubblico (URP) o presso i Servizi Sociali comunali per sapere se il proprio Comune di residenza ha previsto questa forma di sostegno.

***Assegno di prima dote (premio di natalità)***

L’assegno di prima dote, chiamato anche premio di natalità, è un sostegno economico riservato ai minori fino al terzo anno di età, non superiore ai 200 euro mensili, per le famiglie con un reddito inferiore a 40.000 euro annui.

***Assistenza alle persone non autonome***

Erogazione di servizi di cura e assistenza alle persone in tenera età, malate, anziane, disabili o comunque non autonome.

***Assistenza Domiciliare Integrata (ADI)***

L'Assistenza Domiciliare Integrata è una forma di assistenza rivolta a soddisfare le esigenze quasi esclusivamente degli anziani, dei disabili e di pazienti non autosufficienti che hanno bisogno di un'assistenza continuativa, che comprende interventi di tipo sociale come la pulizia dell'appartamento, l’invio di pasti caldi, il supporto psicologico, il disbrigo di pratiche amministrative, ecc…, e interventi socio-sanitari come attività riabilitative, assistenza infermieristica, ecc… Il suo obiettivo é quello di erogare il servizio permettendo al malato di restare il più a lungo possibile all’interno del suo ambiente di vita domestico e diminuendo così i costi dei ricoveri ospedalieri.

***Audit di genere***

Analisi di politiche e programmi applicati secondo criteri basati sul genere.

***Autovalutazione***

Valutazione di un intervento effettuata dall’organismo che partecipa direttamente alla realizzazione dell’intervento stesso.

***Azione positiva***

Insieme di misure indirizzate ad un gruppo particolare con l’obiettivo di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.

***Banca del tempo***

La Banca del Tempo (abbreviato, BdT) è una particolare forma di associazione che si basa sullo scambio gratuito di piccoli servizi e oggetti tra i soci. Ciascun socio mette a disposizione una parte del proprio tempo (in genere non c'è un limite minimo né un limite massimo) per dare a un altro socio una prestazione nella quale ha una certa abilità. Tutti gli scambi sono gratuiti, ma può essere stabilito un rimborso delle spese vive (materiali acquistati per il servizio, spese di trasporto). Ogni ora di servizio viene valutata, appunto, per un'ora, indipendentemente dal valore intrinseco o commerciale del servizio. Le attività delle BdT sono molto variegate: lezioni di cucina e piccole manutenzioni casalinghe, accompagnamenti e ospitalità, babysitteraggio, cura delle piante e degli animali, scambio o prestito di attrezzature varie, ripetizioni scolastiche e italiano per stranieri, etc. Anche il tempo dedicato all'organizzazione, all'accoglienza, e alle riunioni o feste viene in genere valutato come tempo scambiato e quindi accreditato o addebitato nel conto personale del socio.

***Bando***

Comunicazione della pubblica amministrazione per diffondere lo svolgimento di una gara o di un concorso (bando di gara o bando di concorso). Normalmente tale comunicazione è pubblicata sui giornali quotidiani e sulla gazzetta ufficiale e contiene tutte le informazioni utili per la partecipazione

***Barriere invisibili***

Atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che frenano l'accesso alle donne alle risorse e allo sviluppo (empowerment) e ne impediscono la piena partecipazione alla società.

***Bilancio di competenze***

Deriva dal francese “Bilan de competences” ed è finalizzato al riconoscimento/certificazione dei crediti formativi che attestano l’acquisizione della persona interessata di competenze già spendibili nel percorso formativo e nel mercato del lavoro. La metodologia di cui si avvale consiste in una serie di incontri tra una donna (o un uomo) che desidera orientarsi nel proprio percorso di studio/lavoro, e un’operatrice/operatore specializzati con l’intento di far emergere tutte le competenze acquisiste dalle donne nei vari momenti e ambiti della propria vita di figlia, di moglie e di madre (competenze di lavoro di cura, di accudimento di bambini, di gestione familiare, ecc.) e non soltanto, quindi, delle esperienze maturate nei percorsi di studio o di lavoro. Nell’esperienza francese, l’operatore/operatrice che elabora il bilancio di competenze come richiesto dalla persona interessata, sarà in grado di fornire consigli e suggerimenti sul tipo di formazione più adeguata da seguire e orientare al lavoro dipendente o autonomi

ritenuti più indicati.

***Bilancio sensibile alla dimensione di genere***

Bilanci pubblici ai quali è stata applicata un’analisi di genere. Essi non sono bilanci distinti tra uomini e donne, concentrano l’attenzione sulla necessità di esplicitare gli aspetti di genere nelle scelte sottintese al bilancio pubblico, promuovono il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle donne, promuovono il monitoraggio delle politiche pubbliche da una prospettiva di genere, promuovono un utilizzo delle risorse più efficiente per eliminare le diseguaglianze e la discriminazione di genere, sottolineano la necessità di una diversa gerarchia di priorità piuttosto che un incremento della spesa governativa complessiva, enfatizzano la necessità di riallocare la spesa piuttosto che variarne l’ammontare complessivo.

***Buone prassi***

Sono progetti, iniziative o esperienze che hanno messo in atto nuove azioni o interventi finalizzati alla realizzazione di obiettivi coerenti con le politiche di pari opportunità. Sono spesso trasferibili in altri contesti o settori.

***Conciliazione di vita professionale e vita familiare***

Introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un’organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

***Congedo di maternità***

Congedo cui ha diritto una donna per un periodo continuativo, prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

***Congedo di paternità***

Congedo di cui il padre può usufruire, per un periodo limitato nel tempo, al momento della nascita di un figlio oppure di cui può avvalersi, su base annuale o pluriennale, per la cura dei figli.

***Congedo parentale***

Diritto individuale di tutti i lavoratori al congedo, di principio non trasferibile, a seguire della nascita o adozione di un figlio, per consentire loro di prendersene cura (Direttiva del Consiglio 96/34/CE del 3 Giugno 1996, GIUCE L 145, 19.6.1996).

***Congedo per adozione***

Può rientrare nelle misure di congedo parentale o avere una regolamentazione specifica simile a quella prevista per il congedo di maternità, di paternità o per motivi familiari.

***Congedi per motivi familiari***

Diritto al congedo per "pressanti ragioni familiari" che richiedono la presenza personale (es. la malattia di un bambino o del partner, altri tipi di responsabilità di cura: anziani o disabili, ecc.).

***Consulenza educativa domiciliare***

Il servizio, collegato al settore integrazione educativa, è rivolto a quelle famiglie che vivono in situazione di disagio per la nascita di un figlio disabile in età da 0 a 5 anni che non frequenta una struttura educativa (Nido d'infanzia o scuola dell'infanzia). Si prefigge di offrire un sostegno alla famiglia fornendo il supporto necessario a ricreare condizioni educative e relazionali favorevoli e un intervento educativo sul bambino volto a valorizzare le sue potenzialità e capacità presenti attraverso sollecitazioni adeguate. Il progetto educativo, realizzato da insegnanti specializzate che operano al domicilio del bambino, si avvale di un primo periodo osservativo. A questo segue l'elaborazione di un programma di intervento educativo sul bambino che viene svolto con il coinvolgimento dei famigliari. La Consulenza Educativa domiciliare opera in stretto contatto con i servizi educativi e sociosanitari del territorio, orientando la famiglia alla loro conoscenza per poterne fruire in relazione ai problemi e ai bisogni esistenti. Favorisce l'inserimento del bambino nel Nido o nella scuola d'infanzia più vicina costituendosi come collegamento tra la famiglia e l'istituzione educativa.

***Contesto***

Ambito socio-economico nel quale si realizza l’intervento.

***Custodia dei bambini***

Concetto ampio che concerne l’erogazione di servizi di natura pubblica, privata, individuale o collettiva onde soddisfare bisogni dei bambini e dei genitori.

***Dati disaggregati per sesso***

Raccolta e classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un’analisi comparativa di genere.

***Democrazia fondata sulla parità***

Concetto per cui dato che la società è composta pariteticamente di uomini e donne, il loro pieno ed equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

***Desegregrazione del mercato del lavoro***

Politiche mirate a eliminare la concentrazione esclusiva sia di donne che di uomini in particolari settori e inquadramenti del mercato del lavoro.

***Desegregazione occupazionale***

Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione (verticale/orizzontale) dei generi sul mercato del lavoro.

***Differenze di genere***

Le differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne, così come i differenti valori associati alle sfere e attività di uomini e donne. Le differenze di genere variano una società e da una cultura all’altra, e si modificano nel tempo.

***Differenziale retributivo tra i sessi***

Il divario esistente tra le retribuzioni di donne e uomini a causa della differenza di occupazione e della discriminazione in atto nei confronti del sesso femminile.

***Dignità sul lavoro***

Il diritto al rispetto ed, in particolare, la libertà da molestie sessuali o di altra natura sul luogo di lavoro (Risoluzione del consiglio 90/C 157/02 del 29 Maggio 1990, GUCE C 157, 27.6.1990).

***Direttive sulla parità di trattamento***

Direttive comunitarie che allargano l’ambito di applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava solo la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l’accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, coloro che esercitano un’attività economica, alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

***Discriminazione diretta***

Discriminazione diretta (in base al sesso) Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto ad un’altra in ragione dell’appartenenza ad un gruppo o ad un sesso.

***Discriminazione indiretta (in base al sesso)***

Si verifica quando una regolamentazione, apparentemente neutrale, privilegia fortemente gli appartenenti a un sesso, salvo che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (Direttiva del Consiglio 76/207/CEE del 9 Febbraio 1976, GIUCE L 39, 14.2.1976).

***Discriminazione positiva***

Qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti. Vedi anche "Azione positiva"

***Disoccupazione occulta***

Numero di persone senza un lavoro che non risultano disoccupate in base ai sistemi nazionali di rilevazione dei tassi di disoccupazione; la disoccupazione occulta può riguardare in particolare le donne.

***Disparità di genere***

Divario tra donne e uomini per quello che riguarda partecipazione, accesso alle risorse, diritti, remunerazione o benefici.

***Divario retributivo fra i sessi***

La differenza di retribuzione tra donne e uomini.

***Diversità***

Il sistema di valori, atteggiamenti, orizzonti culturali, credenze, appartenenze etniche, orientamenti sessuali, capacità, conoscenze e esperienze degli individui all'interno di un determinato gruppo.

***Divisione del lavoro per sesso***

Divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini, nella vita privata e in quella pubblica. Economia sommersa/Lavoro sommerso Attività economiche retribuite come occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali o normativi o contrattuali, ad esclusione però delle attività informali che rientrano nell’economia del crimine.

***Effetto***

Cambiamento socio-economico derivante, direttamente o indirettamente, dalla realizzazione di un intervento.

***Eguaglianza***

Il principio di eguaglianza di diritti e di trattamento per donne e uomini (anche definita eguaglianza di genere).

***Eguaglianza di genere***

Trattamento equo in base al genere, inteso come eguaglianza di trattamento o trattamento differente ma equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità.

***Eguaglianza tra i sessi***

Donne e uomini sono liberi di sviluppare le proprie capacità personali e determinare le proprie scelte di vita senza limitazioni dovute a ruoli di genere. Comportamenti, aspirazioni ed esigenze di donne e uomini sono considerati, valutati e favoriti in modo egualitario.

***Empowerment***

1. E' un concetto che nasce in ambito psico-sociale e indica lo svilppo dell'autostima e di fiducia nelle proprie capacità. 2. Empowerment è ormai una parola d’ordine, non solo per Pechino, ma per il movimento internazionale delle donne in generale. Ne sono state tentate le più varie traduzioni: da responsabilizzazione (che francamente è tutta un’altra cosa), a rafforzamento, ad acquisizione di potere e/o di forza e/o di autorità. Capire il senso di questo termine è più semplice se si parte dal verbo to empower, cioè dare, o darsi e quindi acquisire, potere. Il sostantivo caratterizza quindi tutte le azioni da cui le donne, e soprattutto le organizzazioni, traggono un aumento della propria forza, del proprio potere, della forza contrattuale in un determinato contesto o nella società in generale. L’empowerment è quindi considerato un obiettivo in sé, una caratteristica che deve accompagnare tutte le rivendicazioni e iniziative, uno strumento per meglio perseguire altri obiettivi. Empowerment è un concetto che è stato elaborato per primo da donne femministe del sud del mondo. Esso significa "attribuire potere" (e responsabilità) alle donne. Potere e responsabilità sono qui intesi non solo nel senso della promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica e dell’economia. Potere e responsabilità propongono prima di tutto un sollecito alle donne ad accrescere la propria autostima, ad autovalorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze. Il potere delle donne, la loro capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società e nella politica sono un bene in sé e anche uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale."

***Family friendly***

Politiche e misure che si propongono di favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. Femminilizzazione della povertà Crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

***Femminilizzazione della povertà***

La crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

***Flessibilità dell’orario di lavoro***

Formule d’orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni, quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro, in base alla giornata, alla settimana, al mese o all’anno.

***Fondi Strutturali***

Rappresentano i principali strumenti finanziari utilizzati dall'Unione europea per favorire la politica di coesione economica e sociale degli Stati membr perseguita attraverso gli obiettivi prioritari. Essi sono: il Fondo sociale europeo (FSE) per il miglioramento delle possibilità occupazionali nella Comunità; il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) per la riduzione delle disparità di sviluppo tra le Regioni della Comunità; il Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia (FEOGA) per le politiche agricole; lo Strumento finanziario di orientamento della pesca (SFOP) per la ristrutturazione del settore della pesca.

***Fondo Sociale Europeo (FSE)***

Il FSE è uno strumento che fornisce il proprio sostegno a misure volte a prevenire e combattere la disoccupazione, a sviluppare le risorse umane e l’integrazione sociale del mercato del lavoro al fine di promuovere un elevato livello di occupazione, la parità tra uomini e donne, uno sviluppo duraturo e la coesione economica e sociale. In particolare, il FSE contribuisce alle azioni intraprese nell’ambito della strategia europea per l’occupazione e degli orientamenti annuali sull’occupazione.

***Gender Gap***

Nella classificazione dell'universo femminile e dell'universo maschile, si operano le classificazioni necessarie. Anche all'interno di queste classificazioni, può accadere che le stesse metodologie applicate alle donne e agli uomini seguano percorsi diversi. Questa differenza di procedimento si definisce Gender Gap.

***Genere***

Si riferisce ai ruoli, costituiti socialmente, ascrivibili ai maschi e alle femmine. Ruoli che, pur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente con il tempo e in relazione alle singole culture. Le questioni di genere, quindi, sono strettamente connesse alle differenze fra ciò che uomini e donne fanno e con il modo in cui i ruoli socialmente definiti, li avvantaggiano o al contrario li danneggiano. Riguardano anche l’accesso alle risorse, all’autonomia e al controllo che risultano da specifici diritti, ruoli, potere o relazioni, responsabilità o aspettative assegnati agli uomini e alle donne. Il genere può essere riferito alle differenze sociali tra donne e uomini, che a volte sono opposte alle stesse differenze biologiche. Infatti, le differenze donna-uomo possono esistere anche all'interno della stessa cultura, o variare tra cultura e cultura o anche modificarsi nel tempo.

***Genere, specificità di***

Il carattere di tutte le tematiche che hanno relazione col genere/con le differenze riscontrabili nelle vite delle donne e degli uomini.

***Genere, considerazione della specificità di***

Considerazione e attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politici.

***Genere, prospettiva di***

A partire da una analisi di genere, intesa come studio sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi legati alle diseguaglianze fra uomini e donne nelle varie espressioni (reddito, lavoro, ecc.) in tutte le società, è possibile pianificare interventi e politiche in una prospettiva di genere. Rappresenta, dunque, un’ottica che avvalendosi di una piattaforma conoscitiva ne fa un punto di forza per modificare programmi e strategie politiche non limitandosi ad una mera analisi sui ruoli o sulle professioni più tradizionali normalmente legate all’universo femminile.

***Genere, impatto di***

Nella Quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino venne rivolto ai governi e a tutti gli operatori l’invito ad “incoraggiare l’adozione di misure energiche e visibili tendenti ad assicurare la presa in considerazione della problematica uomini - donne in tutte le politiche e in tutti i programmi in modo da considerare tutte le conseguenze che possono avere sulle donne e sugli uomini prima che siano prese le decisioni di queste politiche e programmi”. A partire da questo importante evento, la Commissione europea ha recepito le raccomandazioni in varie comunicazioni e documento sottolineando, tra le misure prioritarie, l’importanza di valutare le politiche tenendo conto dell’impatto di genere.

***Genere, analisi comparativa di***

Studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

***Genere, verifica dell’integrazione della dimensione di***

Analisi e valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

***Genere, ruoli di***

Un insieme di modelli d’azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini. Si tratta degli stessi meccanismi che afferiscono al contratto sociale in base al sesso e cioè a quell’insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne-uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne.

***Genere, programmazione secondo la specificità di***

Approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell’azione.

***Glass ceiling (soffitto di cristallo, tetto di vetro)***

Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell’ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità

***Job rotation***

I lavoratori di una o più aziende sono avviati in formazione e, durante il periodo d'assenza, vengono sostituiti da disoccupati. I progetti sono finanziati da varie strutture pubbliche. Ciò significa che la formazione comporta alle aziende un piccolo onere aggiuntivo, rappresentato per lo più dai costi del management per la formulazione e per la realizzazione dei progetti. Il job rotation può avere differenti tipologie ed essere adattata alle singole imprese e alle persone coinvolte. Anche i corsi di formazione variano per contenuti e durata e affrontano un ventaglio di argomenti specialistici o generali (come la lingua o l'uso del computer).

***Job sharing***

Il contratto di lavoro a prestazioni ripartite (il cosiddetto “job sharing”) consiste in un particolare tipo di rapporto di lavoro subordinato stipulato tra il datore di lavoro e due o più lavoratori, i quali si assumono in solido l’obbligazione di eseguire un’unica prestazione lavorativa (art. 41). Sorto negli Stati Uniti alla fine degli anni 60 e successivamente diffusosi in Europa. In Italia, pur non essendo, fino a oggi, oggetto di un preciso intervento legislativo, il job sharing ha avuto una discreta diffusione, tanto da essere stato regolamentato nell’accordo di rinnovo del contratto collettivo per i lavoratori del terziario e nella circolare del ministero del Lavoro n. 43 del 1998. L’ammissibilità di questa forma flessibile di lavoro è prevista dall’articolo 4, lettera e) della delega.

***Impatto***

Conseguenza risultante per i destinatari diretti a seguito della partecipazione all’intervento oppure conseguenza indiretta su altri destinatari favoriti o penalizzati dall’intervento.

***Impatto di genere***

L’insieme delle conseguenze prodotte da politiche e programmi sulle donne e sugli uomini.

***Impatto potenziale***

L’insieme delle conseguenze che si potrebbero avere sui destinatari/beneficiari diretti ed indiretti di politiche, misure ed interventi a seguito dell’attuazione degli stessi.

***Incubatore***

Struttura appositamente creata per sostenere l’imprenditoria femminile e risolvere le difficoltà e le problematiche che di volta in volta la neo impresa deve affrontare. All’interno dell’incubatore vengono materialmente collocate, infatti, quelle imprese caratterizzate da elementi di fragilità che possono condizionarne lo sviluppo o, addirittura la sopravvivenza. L’incubatore funge, quindi, da: formatore per la gestione della finanza di impresa; garante indiretto per l’ottenimento dei prestiti; assistente per l’accesso ai finanziamenti esteri; promotore di convenzioni per ottenere finanziamenti a costi competitivi; gestore di un circuito di risparmio per la gestione comune della liquidità/indebitamento; banditore di aste per la ricerca di finanziatori; venture capitalist (investitore).

***Indicatore***

Misura di un obiettivo da raggiungere, di una risorsa mobilitata, di una realizzazione compiuta, di un effetto ottenuto o di una variabile di contesto (economico, sociale o ambientale).

***Indicatore di contesto***

Misura di una variabile economica, sociale o ambientale riferita all’insieme di un territorio, di un settore o di una popolazione nella quale si colloca l’intervento (es. PIL per abitante, numero annuale di imprese create nel territorio di riferimento).

***Indicatore di impatto***

misura le conseguenze del programma al di là degli effetti immediati sui beneficiari.

***Indicatore di programma***

Indicatore che riguarda le risorse e le realizzazioni dell’intervento così come i risultati e gli impatti sui suoi destinatari diretti e indiretti.

***Indicatore di realizzazione***

misura l’esito concreto dell’implementazione delle azioni;

***Indicatore di risultato***

misura l’effetto diretto degli interventi sui destinatari;

***Indice di dissimilarità o di segregazione***

L'esigenza di applicare l'indice di dissimilarità si verifica quando, all'interno di una struttura, una lavoratrice si trova a svolgere una qualifica inferiore alle sue capacità e potenzialità. L'indice di dissimilarità, quindi, misura la percentuale di donne che, per ottenere uguali condizioni, dovrebbero paradossalmente, cambiare categoria ed entrare a far parte del genere maschile.

***Individualizzazione dei diritti***

Lo sviluppo di un sistema di tassazione e di sicurezza sociale attraverso il quale i diritti vengono riferiti direttamente al singolo individuo che ne risponde personalmente.

***Individualizzazione dell'orario di lavoro***

I singoli lavoratori e le singole lavoratrici possono scegliere, entro determinati parametri, un orario di lavoro personalizzato, a condizione che garantiscano una presenza per un determinato numero di ore al giorno, alla settimana, al mese o anche su base annuale. Questa misura consente alle persone di far fronte alle proprie esigenze di vita.

***Insensibilità alla specificità di genere***

Approccio o atteggiamento che ignora o trascura la specificità di genere.

***Lavoro atipico***

Modalità di lavoro diversa da quelle a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo, il telelavoro, il lavoro interinale, le collaborazioni coordinate e continuative, job sharing e job rotation.

***Lavoro a tempo determinato o a termine***

Si definisce rapporto di lavoro a tempo determinato o a termine, il lavoro la cui scadenza è concordata all'inizio tra le parti, con riferimento ad una data precisa o a un determinato evento.

***Life long learning o long life training***

Attuare una politica di life long learning o training significa offrire a tutti i cittadini l'opportunità di una formazione che duri tutto l'arco della vita, dalla gioventù alla vecchiaia.

***Mainstreaming***

La Commissione europea DG Occupazione, Relazioni Industriali e Affari Sociali Unità V/D.5 così definisce il mainstreaming: “l’integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche, nell’intento di promuovere la parità tra donne e uomini e mobilitare tutte le politiche e misure generali per raggiungere e attuarla, tenendo conto fin dalla fase di pianificazione, apertamente ed attivamente, dei loro effetti sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini nelle fasi di attuazione, monitoraggio e valutazione”.

***Mainstreaming di genere***

Integrazione sistematica di esigenze femminili e maschili nelle diverse situazioni per ottenere la piena eguaglianza, tenendo conto del diverso impatto che donne e uomini hanno sull'ambiente lavorativo nelle fasi di realizzazione, monitoraggio e valutazione (Comunicazione della Commissione, COM (96) 67 def., 21.2.1996). 1. Il mainstreaming di genere è l’assunzione di una prospettiva di genere come parte integrante di ogni azione ed ogni scelta politica, economica e sociale; la prospettiva di genere non è più il fine, ma un principio di riferimento dell’azione dei governi. Mettere in atto politiche di mainstreaming implica l’integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche. A tal fine è necessario riorganizzare, sviluppare, implementare e valutare i processi politici, tenendo conto in ciascuna fase delle differenze tra uomini e donne. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d’ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all’atto della loro pianificazione ed attuazione. 2. "E’ una parola inglese di difficile traduzione, ma che indica una prospettiva fortemente innovativa per quanto attiene la politica istituzionale e di governo. Essa infatti tende ad inserire una prospettiva di genere, il punto di vista delle donne, in ogni scelta politica, in ogni programmazione, in ogni azione di governo. L’applicazione del mainstreaming può diventare l’occasione per un vero rinnovamento della pratica istituzionale e di governo. Essa richiede un contesto di oggettiva valorizzazione delle risorse umane lungo tutto il ciclo della vita, misurandosi con le differenze di ogni fase della vita e con le differenze tra i sessi. Richiede una costante azione di controllo rispetto alla effettiva applicazione delle leggi e delle scelte adottate, a partire da quelle più innovative. Sappiamo che questo – della applicazione delle leggi nel loro contenuto innovatore – costituisce un gap, una lacuna, una strozzatura nel sistema italiano. La pratica del mainstreaming richiede un grande cambiamento nella cultura di governo e mette al centro dell’agenda politica i temi della qualità dello sviluppo, della valorizzazione delle risorse umane, della equità, delle grandi riforme sociali. Richiede altresì grande attenzione per le riforme del procedimento amministrativo, per la strumentazione operativa, per rendere efficaci le leggi." .

***Mentoring***

Relazione "protetta" attraverso cui una persona, il mentore, sostiene e guida la carriera e lo sviluppo di un'altra, al di fuori della normale relazione superiore-subordinato. Il mentoring è sempre più usato per sostenere lo sviluppo personale e professionale delle donne.

***Mobbing***

Il termine comprende tutti gli atti o i comportamenti con i quali viene esercitata la violenza o la persecuzione psicologica da parte del datore di lavoro, del committente, dei superiori ovvero dei colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l’integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore.

***Molestia sessuale***

Condotta e atteggiamenti di natura sessuale nei riguardi di persone non consenzienti che possano offendere la dignità di donne e uomini, inclusa la condotta di superiori e colleghi sul luogo di lavoro (Risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29 Maggio 1990, GUCE C 157, 27.6.1990).

***National Action Plan (NAP)***

Con il Consilgio europeo di Amsterdam (giugno 1997) e sopprattutto con il Consiglio straordinario europeo sull'occopazione di Lussemburgo (novembre 1997) gli Stati membri dell'Unione europea hanno concordato di promuovere un'azione comune per lottare e prevenire la disoccupazione in Europa. Su questa bas è stato deciso di mettere in campo una strategia coordinata attraverso l'elaborazione dei National Action Plan aventi una struttura comune fondata su quattro pilastri fondamentali (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità). Ogni anno ciascuno Stato membro elabora il Nap per l'annualità succesiva e svolge un'attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti attraverso la realizzazione del Nap nell'annualità precedente.

***Neutro rispetto al genere/sesso***

Privo di ogni effetto discriminante, in positivo o negativo, sulla divisione dei ruoli tra donne e uomini o sulla parità tra i sessi.

***Nuovi bacini d’impiego***

Settori dell’economia a maggiore probabilità di espansione occupazionale sia nella domanda che nell’offerta coincidenti, per lo più, con la produzione di beni di pubblica utilità, strutturalmente meno esposti alla concorrenza internazionale, legati ad aree che consentono non solo di aumentare l'intensità occupazionale della crescita, ma anche di soddisfare esigenze nuove, determinate dalle recenti evoluzioni dei valori e delle trasformazioni sociali, demografiche e culturali della società europea (servizi della vita quotidiana, servizi per migliorare la qualità della vita, servizi culturale e del tempo libero,Servizi ambientali). Questi bacini toccano anche una fascia di lavoro e di competenze considerate dalla cultura tradizionale tipicamente femminili ed appartenenti all’area del cosiddetto non lavoro. Ci si riferisce, ad esempio, ai lavoro di cura, da sempre svolti dalle donne in ambito strettamente familiare, oppure come volontariato, oppure ancora come lavoro dipendente poco qualificato. Queste attività, se rivisitate da una più corretta prospettiva, potrebbero ottenere una rinnovata definizione, come pure potrebbero ottenere una nuova dignità professionale e sociale le donne che in esse si trovano impegnate. Si tratta, quindi, di trasformare queste attitudini in competenze professionali spendibili nei campi individuati dai nuovi bacini di impiego.

***Obiettivo***

In un ambito valutativo, rappresenta l’enunciazione preliminare, chiara ed esplicita degli effetti che l’intervento deve conseguire. Un obiettivo quantitativo si enuncia grazie agli indicatori; un obiettivo qualitativo, attraverso i descrittori.

***Occupabilità***

Capacità di inserimento professionale di un individuo, in un determinato ambiente socio-economico.

***Occupazione irregolare o precaria***

Occupazione occasionale che non è generalmente soggetta a un contratto governata da alcuna regolamentazione relativa alla retribuzione e alla sicurezza sociale.

***Onere della prova***

Chi intraprende un'azione legale, per dimostrare di essere stata/stato vittima di una discriminazione, deve portare le prove della sua accusa. Nel campo della parità di trattamento tra donne e uomini, invece, una direttiva basata sulla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea sposta l'onere della prova dell'accusa alla difesa. In pratica, è la persona accusata di azioni discriminanti a dover dimostrare di non aver trasgredito al principio (sentenza del 17 Ottobre 1989, Caso C 109/88 Danfoss [1989] REC 3199, paragrafo 16; Direttiva del Consiglio del 15 Dicembre 1997 sull'onere della prova nei casi di discriminazione basati sul sesso).

***Orientamento***

Le attività di orientamento hanno l'obiettivo di favorire le scelte formative e professionali che i soggetti compiono durante la vita. E' un processo continuo volto a fornire a giovani e adulti la capacità do correlare professionalità e aspettative alla realtà del mercato del lavoro e delle professioni.

***Osservatorio***

Organizzazione o sistema che permette di raccogliere e diffondere regolarmente informazioni su un dao tema per un lungo periodo (es. osservatorio delle pari opportunità, osservatorio dell'ambiente, ecc…). Grazie al suo carattere permanente un osservatorio può produrre serie storiche di dati. Da questo punto di vista gli osservatori costituiscono per la valutazione delle fonti interessanti di dati secondari.

***Ostacoli invisibili***

Insieme di atteggiamenti (e assunzioni, pregiudizi, norme e valori su cui si basano) che impediscono la piena partecipazione delle donne (o degli uomini) in alcune aree della vita sociale ed economica.

***Pari opportunità***

Insieme di iniziative e norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli alla realizzazione di una effettiva parità uomo-donna nell’ambito lavorativo. Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione, la parità di trattamento e l’introduzione di azioni positive. Il principio trova applicazione in tutti i campi, soprattutto in quello della vita economica, sociale, culturale e familiare e può richiedere l’attuazione di un trattamento ineguale per compensare la discriminazione.

***Pari Opportunità, Pilastro***

Il riferimento è il Consiglio europeo straordinario sull’Occupazione di Lussemburgo del1997 dove, in base al Trattato di Amsterdam, sono stati invitati gli Stati membri a redigerespecifici Piani di azione Nazionale (PAN) finalizzati a combattere la disoccupazione. Unodegli orientamenti comunitari individuati riguarda proprio il pilastro delle pari opportunità(gli altri sono occupabilità, imprenditorialità, adattabilità). In particolare, il pilastro Pariopportunità fa riferimento alla promozione di politiche che consentano la riduzione del gaptra tassi di disoccupazione maschili e femminili e l’introduzione di misure per laconciliazione della dimensione lavorativa e di quella familiare.

***Pari opportunità, la nuova strategia europea delle***

Sia nel regolamento generale sia nei regolamenti dei singoli Fondi strutturali, è stata introdotta una nuova strategia nel campo delle pari opportunità con l’obiettivo di utilizzare le risorse disponibili per rimuovere le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne. Si tratta di un obiettivo divenuto vincolante nelle diverse fasi di programmazione dell’utilizzo dei fondi strutturali in relazione alle diverse fasi della progettazione e gestione degli interventi: sviluppo del partenariato con le autorità locali e le altre autorità competenti, comprese quelle responsabili della parità tra uomini e donne; valutazione ex ante, in itinere, ex post; composizione dei comitati di sorveglianza; informazione e pubblicità; finanziabilità delle azioni. I Fondi strutturali, proprio per il raggiungimento di questi risultati, confermano l’esigenza e la necessità di agire per integrare le politiche di pari opportunità in tutti gli ambiti e per sostenere azioni specifiche intese a migliorare l’accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l’accesso a nuove opportunità di lavoro e all’attività imprenditoriale, a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.

***Pari opportunità per donne e uomini***

Assenza di barriera, basate sul sesso, alla partecipazione alla vita economica, politica e sociale.

***Parità di retribuzione per lavoro di pari valore***

Eguaglianza di retribuzione (relativa a tutti gli aspetti e le condizioni della retribuzione) per lavori ai quali si attribuisce uguale valore senza alcuna discriminazione in base al sesso o allo stato civile (Articolo 141, ex 119, del Trattato di Amsterdam).

***Parità di trattamento per donne e uomini***

L'assenza di discriminazioni in base al sesso (vedi Discriminazione diretta e indiretta in base al sesso).

***Partecipazione equilibrata di donne e uomini***

La distribuzione equilibrata di potere e di posizioni in ruoli decisionali (con percentuale dal 40 al 60% per ciascun sesso) rappresenta un'importante condizione per l'eguaglianza tra donne e uomini (Raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 2 Dicembre 1996. GIUCE L 319,10.12.1996)

***Politica***

Insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, regolamenti) che sono orientate verso il medesimo scopo, per il raggiungimento dello stesso obiettivo generale.

***Popolazione attiva***

Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi durante un determinato periodo di tempo. E' rappresentata dalla popolazione in età lavorativa.

***Prima Dote***

L’obiettivo specifico della prima dote per i nuovi nati è quello di sostenere il carico di cura che la coppia genitoriale assume per la crescita e la prima educazione dei figli, più elevato nei primi mesi di vita, e di favorire la conciliazione tra i tempi di vita e crescita dei figli con i tempi di lavoro, al fine di promuovere la scelta responsabile della maternità e della paternità e di rimuovere ovvero ridurre gli ostacoli all’ingresso o alla permanenza delle donne nel mondo del lavoro, in relazione alla nascita di un/una bambino/a.

***Priorità politiche***

Nell’ambito della valutazione rappresentano quegli indirizzi prioritari generali che non sono necessariamente evidenziati tra gli obiettivi specifici fissati nella fase di avvio di un intervento, ma su cui, comunque, il predetto intervento produce impatti che occorre tenere in considerazione.

***Programma Operativo (PO)***

Nelle politiche comunitarie indica un documento di programmazione che specifica le proposte di intervento e le modalità di attuazione indicate nei QCS. È definito come un insieme organico di azioni pluriennali e rappresenta la forma prevalente di intervento nell’ambito della programmazione del FSE. Nelle regioni e identificato con la sigla POR (Programma Operativo Regionale).

***Programmazione***

Il processo di decisione, organizzazione e finanziamento effettuato per fasi successive e volto ad attuare, su base pluriennale, l'azione congiunta della Comunità e degli Stati memebri al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 1 del Regolamento (CE) 1260/99

***Programmazione secondo le specificità di genere***

Approccio della programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentale e che si adopera per integrare la dimensione esplicita di genere nelle strategie di intervento e nelle azioni promosse.

***Prospettiva di genere / Gender Perspective***

1. La considerazione e l’attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politici. 2. E' una prospettiva differenziata a seconda del sesso. Ciò permette di analizzare gli effetti delle politiche sulla situazione rispettivamente degli uomini e delle donne a cominciare dall'individuazione dei loro diversi bisogni.

***Quadro Comunitario di Sostegno (QCS)***

Documento di programmazione realizzato in forma negoziale tra uno Stato Membro e la Commissione Europea che definisce le strategie e le priorità di azioni legate all’utilizzo dei Fondi Strutturali. Le strategie individuate trovano realizzazione attraverso i Programmi Operativi.

***Quota***

Per quota s'intende la distribuzione di ruoli o posti destinati a determinati gruppi, al fine di correggere squilibri esistenti, solitamente in posizioni di responsabilità o nell'accesso a opportunità formative di lavoro.

***Realizzazione***

Ciò che è finanziato e compiuto (o concretizzato) con i finanziamenti assegnati all’intervento.

***Regolamento***

I regolamenti sono la fonte legislativa comunitaria più importante. Essi hanno un'applicazione generale, sono obbligatori in ogni loro parte e direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

***Regolamentazione del lavoro a tempo parziale (part time)***

Trattamento dell'orario part-time. Regolamentazione e prevenzione di possibili discriminazioni nei confronti di lavoratori che scelgono questo orario.

***Reti di donne***

Collegamenti fra donne nell’ambito della sfera pubblica sia a livello nazionale che europeo. Molte di queste reti sono finalizzate alla realizzazione ed implementazione di interventi formativi rivolti a sole donne. Miglioramento delle qualità professionali.

***Riconciliazione tra vita lavorativa e vita familiare***

Nuovi schemi di congedo familiare o parentale, di misure per la cura dei bambini per contribuire alla creazione di un ambiente organizzativo e lavorativo in grado di conciliare responsabilità familiari e professionali.

***Rilevanza in relazione al genere***

Approccio rilevante o irrilevante riguardo al rapporto di genere/parità tra le donne e gli uomini.

***Risultato***

Beneficio (o svantaggio) che i destinatari diretti ottengono al termine della loro partecipazione all’intervento.

***Segregazione occupazionale***

Con il termine segregazione occupazionale si definisce la concentrazione di donne e di uomini in diversi tipi e livelli di attività. La segregazione è orizzontale quando le donne vengono meno occupate degli uomini e, invece, verticale quando le donne sono relegate ai livelli più bassi della scala gerarchica.

***Segregazione orizzontale***

Concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni.

***Segregazione verticale***

Concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni.

***Sensibile alla dimensione di genere***

Approccio che tiene conto della specificità di genere.

***Sex-Gender System / Sistema fondato sul Genere***

 1. Un sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne. 2. L’insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell’attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l’uno dall’altro creando appunto il genere

***Sostegno alla natalità***

È un contributo economico assegnato annualmente ad ogni nucleo familiare che abbia avuto un bambino nel corso dell’anno, e che abbia presentato apposita domanda al Comune di residenza. Il contributo da assegnare è graduato in base all’ISEE (Indicatore Situazione Economica Equivalente) del nucleo familiare.

***Specificità di genere***

Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.

***Sportelli Donna e Lavoro***

Sono servizi per le donne sul mondo del lavoro, con le specifiche funzioni di: dare informazioni sulla tutela del lavoro; offrire servizi di orientamento e consulenza professionale personalizzata, affiancata da una opportunità di incontro tra domanda e offerta di lavoro, grazie all’inserimento e alla consultazione di una banca dati per favorire l’ingresso delle donne nel mercato del lavoro.

***Stakeholder***

Individui, gruppi, organizzazioni che possono essere coinvolti nell’intervento e nella valutazione stessa. In particolare: le autorità che decidono e finanziano l’intervento; i gestori; gli operatori; i rappresentanti dei gruppi bersaglio di intervento.

***Statistiche disaggregate per sesso***

Raccolta e organizzazione di dati e informazioni statistiche per sesso, in modo da poter effettuare analisi comparate (anche definite come statistiche disaggregate per genere).

***studi di genere***

Un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all’analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche delle specificità di genere delle diverse discipline.

***Tasso di attività***

 Rappresenta la forza lavoro (occupati e disoccupati) in rapporto alla popolazione di 15 anni e più (o in età lavorativa, 15-64 anni).

***Tasso di inattività***

Le persone in età lavorativa che non sono classificate né come occupati né come disoccupati in rapporto alla popolazione di 15 anni e più (o in età lavorativa 15-64 anni).

***Telecentro, Telecottages***

Strutture indipendenti, pubbliche o di proprietà privata aziendale, dotate di strumenti informatici e di tecnologie della telecomunicazione, che nascono per rispondere ad esigenze specifiche di una comunità, un’azienda, un’area geografica. Esistono diversi modelli di telecentri ai quali spesso si associa una particolare definizione. Il tele cottage può assumere la stessa funzione di una agenzia per la ricerca di lavoro, assumendo persone per eseguire lavori nei propri locali o a domicilio e stipulando contratti con datori di lavoro locali e non. Può avere una funzione di intermediazione consentendo l’incontro di telelavoratori e potenziali datori di lavoro. Il telecottages si differenzia dal telecentro poiché dispone di strutture di supporto per i lavoratori, (asili nido, centri ricreativi, ecc.).

***Telelavoro***

L’espressione indica le molteplici modalità di modificare la natura e la localizzazione del lavoro in seguito all’utilizzo di reti di telecomunicazioni avanzate e di tecniche di trattamento delle informazioni. Il concetto in sé coinvolge sistemi complessi e diversi tra loro: la ricerca tecnologica, l’organizzazione del lavoro, le imprese e la struttura sociale. Sebbene esistano diverse definizioni di telelavoro in tutte sono presenti tre componenti pregnanti: l’uso della tecnologia dell’informazione, la delocalizzazione del luogo di lavoro; la non rigidità del tempo di lavoro. Con il telelavoro diventa possibile lavorare a distante grazie all'uso di tecnologie informatiche, direttamente da casa o comunque da luoghi diversi dalle sedi di un'organizzazione. Il telelavoro può essere usato in casi di emergenza o per brevi periodi.

***Tetto di vetro o tetto di cristallo***

La barriera invisibile composta da strutture e organizzazioni a forte tradizione maschile, che impedisce alle donne l'accesso alle posizioni più elevate.

***Transnazionalità***

Il partenariato transnazionale si concretizza attraverso l’elaborazione di programmi, metodologie, strumenti formativi e scambi con i diversi paesi dell’Unione europea coinvolti in un progetto (Occupazione) che presentino affinità comuni. Tra il progetto nazionale e il progetto transnazionale esistono forti correlazioni. Il secondo, infatti, supporta e implementa gli obiettivi del primo mediante l’inserimento del progetto e degli enti coinvolti (promotori, attuatori, attori chiave) nel circuito delle reti europee, sollecitando l’attivazione di contatti con altri Stati membri, l’inserimento delle organizzazioni, nonché delle esperienze progettuali, in una dimensione europea. In quest’ottica, la cooperazione transnazionale diviene il veicolo privilegiato per assicurare valore aggiunto ai progetti in direzione di uno spazio europeo della formazione, della crescita occupazionale, delle esperienze e delle metodologie sperimentate.

***Tratta di esseri umani***

Il commercio di esseri umani, essenzialmente donne e bambini, a fini di sfruttamento sessuale.

***Trattamento preferenziale***

Trattamento di un individuo o di un gruppo di individui che determina un miglioramento sul piano dei benefici, dell’accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Può essere usato in modo positivo, se implica un’azione positiva volta ad eliminare una precedente prassi discriminatoria, o può avere valenza negativa, se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

***Tutoraggio/Mentoring***

Condizione salvaguardata che consente l’apprendimento, la sperimentazione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e di nuove abilità mediante un processo in cui una persona, il patrocinatore o mentore o tutor, appoggia la carriera e lo sviluppo di un’altra persona, il patrocinato, al di fuori del normale rapporto superiore/subordinato. Si fa ricorso sempre

maggiore al patronato/tutoraggio per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne.

***Uguaglianza di genere***

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

***Valutazione dell'impatto di genere***

L'esame delle proposte politiche per verificare la potenziale diversità di impatto su donne e uomini e, in caso di necessità, l'introduzione di elementi correttivi per neutralizzare possibile effetti discriminatori e promuovere l'eguaglianza di genere.

***Valutazione ex ante***

Valutazione che interviene prima dell’avvio dell’intervento.

***Valutazione ex post***

Valutazione che riassume e giudica l’intervento dopo il completamento.

***Valutazione tematica***

Valutazione che analizza in maniera trasversale lo stesso particolare aspetto (tema) nell’ambito di più interventi in seno ad un programma o nell’ambito di più programmi.

***Verifica dell’integrazione della dimensione di genere (Gender Audit)***

Analisi e valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in relazione alle modalità di applicazione del principio di pari opportunità.

***Verifica in base al genere***

La verifica di ogni proposta politica per evitare l'emergere di qualsiasi effetto potenziale di discriminazione in base al genere e per promuovere l'eguaglianza di genere.

***Violenza in ambito domestico/ familiare***

Qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica che mette in pericolo la sicurezza o il benessere di un membro della famiglia e/o l’uso di violenza fisica o emozionale o la minaccia di violenza fisica. In questa definizione rientrano la violenza sui bambini, l’incesto, la violenza coniugale nei confronti delle donne, la violenza sessuale o altre forme di maltrattamento di qualsiasi membro del nucleo familiare.

***Violenza sessuale***

Qualsiasi forma di violenza derivante dall’uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti al coniuge e exta coniugali, le molestie sessuali, l’incesto e la pedofilia.

***VISPO - Valutazione Impatto Strategico Pari opportunità***

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio ha elaborato, nell’ambito dell’attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell’impatto equitativo di genere nella programmazione operativa, uno strumento denominato Vispo (Valutazione Impatto Strategico Pari opportunità) con l’intento di arricchire ulteriormente il panorama delle metodologie efficaci per orientare la progettazione e la valutazione ex ante. In particolare, Vispo vuole contribuire al rafforzamento del partenariato locale e regionale e sollecitare una maggiore e più attenta conoscenza del mercato del lavoro femminile a livello locale. L’analisi da effettuarsi per progettare gli interventi deve, secondo l’approccio del Vispo, tener conto di elementi vari fra cui: le informazioni relative alla popolazione, l’attività economica in generale, l’attività economica per settori, le infrastrutture, le infrastrutture e i servizi di base ad alta valenza sociale, l’analisi dei punti di forza e di debolezza.

***FONTI BIBLIOGRAFICHE UTILIZZZATE E DI APPROFONDIMENTO***

* Commissione Europea, “100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini” a cura della Direzione Generale “Occupazionale, Relazioni Industriali e Affari Sociali”;
* Ministero Pari Opportunità “Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei fondi strutturali (FSE, FESR)”, a cura di ISFOL – Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità, 2002, reperibile sul sito web del Ministero;
* ISFOL, “Glossario per la spiegazione rapida ai termini e alle sigle più frequentemente utilizzati nell’ambito dell’attività di valutazione, in particolare riferita al Fondo Sociale europeo”, reperibile sul sito web dell’ISFOL;
* “Glossario del Fondo Sociale Europeo”, reperibile in lingua italiana sul sito web del Ministero dell’Istruzione.