

Glossario di Genere (a cura di Francesca Lazzari)

Una preconditione 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.

Il glossario di Genere è stato costruito, attraverso la sistemazione dinamica e non enciclopedica dei flussi di conoscenza e delle autorappresentazioni maturate dal confronto tra esperienze e percorsi professionali e culturali differenti. Ha scopo orientativo e non di approfondimento tematico, il contesto di riferimento dei concetti proposti è prioritariamente sociale e giuridico- economico. E' una bussola per tracciare la mappa dei significati utilizzati in corsi di formazione rivolti a gruppi di donne diverse (Commissioni Pari Opportunità, donne delle istituzioni, studentesse, lavoratrici, insegnanti, sindacaliste, imprenditrici, associazioni femminili...).

“A”

Analisi comparativa delle prestazioni

La definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

Analisi comparativa di Genere

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

Analisi di Genere

Analisi dei ruoli, delle relazioni e dei processi, focalizzata sulle disuguaglianze tra uomini e donne, nel reddito, nel lavoro, nel potere, ecc..

Azione positiva

Misura indirizzata ad un gruppo specifico mirata e finalizzata ad eliminare e prevenire ogni discriminazione o a compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.

Talvolta è detta anche *discriminazione positiva*.

In ambito aziendale è da intendersi quale metodo per individuare ostacoli occulti nei meccanismi di assunzione, promozione, formazione che impediscono l'effettiva parità. Su questa base l'azione positiva tende a introdurre delle forzature a favore delle donne per ristabilire l'equilibrio di trattamento reale usufruito dai due sessi.

Il concetto di *Azione Positiva* compare nell' *Affirmative Action Plan* ,nel 1965, negli Stati Uniti. E lo schema legislativo per la politica delle Pari Opportunità è stato definito dall' *Equal Pay Act* del 1963 e dal Titolo VII del *Civil Rights Act* del 1964. Il decreto presidenziale *Civil Rights Plan*, richiedeva alle imprese con più di 50 addetti, che avevano consistenti commesse pubbliche, di predisporre programmi di azioni positive, partendo dall'analisi della struttura occupazionale e dai contenuti professionali richiesti per l'esplicazione delle diverse mansioni, disaggregate per gruppo etnico e sesso. Nate per intervenire sulle discriminazioni

razziali sul lavoro, le Azioni Positive sono servite a correggere le discriminazioni basate sul sesso. Da allora il cammino delle Azioni Positive negli Stati Uniti è stato lungo e tortuoso. Solo nel marzo 1987 una sentenza della Corte suprema degli Stati Uniti ha sancito, definitivamente, la legittimità dell'assunzione e promozione preferenziale delle donne per correggere *uno squilibrio* nelle posizioni lavorative e nelle professioni da cui le donne sono state escluse. Anche l'Unione Europea, fin dalle sue origini, ha svolto un ruolo essenziale di promozione della parità tra le donne.

Il concetto di azione positiva è stato introdotto per la prima volta a livello europeo negli anni Ottanta quale strumento operativo per la realizzazione delle Pari Opportunità, con l'obiettivo di contrastare gli effetti negativi derivanti dalla tradizionale divisione dei ruoli sociali ed economici e di promuovere la partecipazione femminile a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. A livello nazionale italiano, l'attuazione delle Azioni Positive è stata regolata dalla normativa negli anni Novanta, con successive modifiche, riprendendo indicazioni già espresse negli anni Settanta, con le finalità esplicite di:

- eliminare la discriminazione e la segregazione,
- realizzare le Pari Opportunità,
- riequilibrare le posizioni professionali femminili e maschili,
- riequilibrare i ruoli sociali delle donne e degli uomini in ambito familiare.

Tipologie di Azioni positive:

- azioni di natura promozionale: per superare la posizione di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro;
- azioni di natura risarcitoria: per porre soluzioni alle discriminazioni femminili nel mondo del lavoro, particolarmente in riferimento alle retribuzioni e alla carriera;
- azioni verticali: per promuovere l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e a ruoli di responsabilità;
- azioni orizzontali: per favorire la creazione di occupazione mista ed equilibrata fra tutti i settori;
- azioni miste: per raggiungere gli obiettivi delle azioni verticali e orizzontali;
- azioni strategiche: per produrre un mutamento effettivo e immediatamente percepibile nella realtà aziendale, modificando i processi gestionali e organizzativi tradizionalmente limitanti per le donne;
- azioni simboliche: per inserire le donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi;
- azioni di sensibilizzazione: per diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e combattere incisivamente le discriminazioni indirette, mediante attività di formazione e informazione

“B”

Barriere invisibili

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

“C”

Categorie della differenza sessuale e di genere

La differenza sessuale è un dato biologicamente o metafisicamente originario; la differenza di genere è frutto di un'elaborazione culturale e sociale, è dunque storica e soggetta alla critica e al cambiamento; la differenza sessuale è la modalità originaria dell'identità umana, e va distinta dalla differenza di genere, come sua modalità storica, variabile e criticabile

Conciliazione di vita professionale e vita familiare

L'introduzione di sistemi 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 lavorativa tali da agevolare la Conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

Conferimento di responsabilità

Processo avente lo scopo di dare e sviluppare le proprie capacità al fine di configurare attivamente la propria vita e quella della propria comunità in termini economici, sociali e politici.

Congedo

Diritto che spetta per la nascita, adozione o responsabilità di cura di un figlio, per pressanti ragioni familiari che richiedono la presenza personale.

Congedo per motivi familiari

Diritto al congedo per “pressanti ragioni familiari” che richiedono la presenza personale (es. malattia di un figlio o del partner e altri tipi di responsabilità di cura nei riguardi di anziani o disabili, ecc.)

Congedo di maternità

Congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, G.U. L. 348/1 - Legge 53/2000).

Congedo di paternità

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre alla cura dei figli su base annuale o pluriennale (Legge 53/2000).

Congedo parentale

Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura (direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/06/96 - Legge 53/2000).

Considerazione della specificità di Genere

L'attenta valutazione e l'attenzione per le differenze legate al Genere in qualsiasi ambito e attività.

“D”

Desegregazione del mercato del lavoro

Politiche mirate a ridurre o ad eliminare la segregazione occupazionale (verticale/orizzontale) di Genere ovvero la concentrazione esclusiva sia di donne che di uomini in particolari settori e inquadramenti del mercato del lavoro.

Dibattito sociologico e culturale sulla differenza sessuale e di genere

Negli ultimi decenni si è incentrato e interrogato su quanto ci sia di naturale e quanto di appreso nella suddivisione sessuale dei ruoli, e su questo aspetto si divide anche chi aderisce rispettivamente alla scuola del *gender* e alla *teoria della differenza*.

Le studiose della scuola del *gender* affermano che il ruolo femminile non dipende da dati biologici, ma piuttosto da caratteristiche sociali e socialmente costruite, e indirizzano le loro ricerche nella dimostrazione di questa teoria

Le teoriche della *differenza* partono invece da un altro punto di vista, rivolgendo la propria attenzione alla ricerca di quelle nozioni che definiscono la *cultura femminile*, in virtù del fatto che gli uomini e le donne sono, per *natura*, diversi. La femminilità viene così intesa come fonte autonoma di conoscenza, **altra** rispetto alle epistemologie dominanti maschili. Focalizzano l'attenzione sul fatto che *il soggetto della conoscenza non è un essere neutro, ma sessuato*. Le teoriche della *differenza*, infatti, ritengono che la specificità femminile sia legata principalmente al sesso e che sia loro compito difendere e valorizzare questa specificità da coloro che, a loro parere, intendono ridurla ad una semplice costruzione dovuta alla socializzazione. Il pensiero della differenza sessuale è una impostazione che tiene conto anzitutto delle pratiche femminili sul lavoro, dell'attraversamento delle relazioni madre-figlia e oggi anche di uno sguardo rivolto al sesso maschile quando vuole interrogarsi sulle differenze fra i sessi. Le donne che fanno riferimento al pensiero femminile come differenza hanno costruito un percorso che apre nuove strade di conoscenza: filosofia, storia, cinema, arte, diritto, psicologia, pedagogia, storia della scienza possiedono nuovi punti di vista. Queste conoscenze sono entrate nella vita quotidiana cambiando molte modalità di trasmissione delle conoscenze e di interazione sociale, delle quali non sempre la società è cosciente. È quindi una ricostruzione del sapere umano che non dimentica di avere un'origine nella politica, nella vita quotidiana e nel suo concreto impiego nel tempo storico (*Women's Studies*) che comporta un'esplosione culturale riguardante quasi tutte le discipline. Sono tre gli orientamenti seguiti dai nuovi movimenti delle donne: la ricostruzione della storia delle donne, le somiglianze delle condizioni femminili in contesti diversi e la nascita della differenziazione dei ruoli. Il clima culturale dagli anni Novanta ad oggi vede la donna occupare, non senza difficoltà, gli spazi della conoscenza. Tuttavia, la presenza politica delle donne sembra perdere incisività come se l'occupazione femminile degli spazi del sapere avesse coinciso paradossalmente con una perdita di visibilità politica, accontentandosi quasi, e ancora una volta, di

una compatibilità/omologante con gli assetti esistenti. L'impossibilità di tradurre la consapevolezza in cittadinanza compiuta è il nodo del dibattito di questo inizio millennio.

Differenze di Genere

Le differenze tra uomini e donne che fanno capo al Genere, per esempio nell'approccio al lavoro, l'utilizzo di capacità diverse (di controllo, ascolto, comando, relazione, direzione, comunicazione...).

Differenziale/divario retributivo fra i sessi

Differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta.

Dignità sul lavoro

Il diritto al rispetto e, in particolare, la libertà da molestie sessuali o di altra natura sul luogo di lavoro.

Disaggregazione per Genere

Raccolta e classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso al fine di consentire un'analisi comparativa di Genere.

Discriminazione di Genere

Trattamento che privilegia fortemente gli appartenenti ad un sesso a discapito dell'altro (può essere discriminazione diretta o indiretta, cioè apparentemente neutrale).

La *discriminazione diretta* si intende quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso mentre la *discriminazione indiretta* quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi.

Le discriminazioni indirette sono frutto di pratiche sociali, atteggiamenti, pregiudizi culturali difficili da modificare perché radicati nella cultura e nella società.

Disparità di Genere

Situazione significativamente diversa riscontrabile in qualsiasi ambito tra donne e uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso alle risorse, diritti, retribuzione o prestazioni e benefici di altro Genere.

“E”

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, opportunità. Ne deriva che comportamenti, aspirazioni ed esigenze di donne e uomini vengono considerati, valutati e favoriti in modo egualitario senza limitazione alcuna dovuta a ruoli di Genere.

Empowerment

Processo che permette l'acquisizione di poteri e responsabilità, l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale, politico.

L'empowerment è un processo che dal punto di vista di chi lo esperisce, significa "sentire di avere potere" o "sentire di essere in grado di fare".

Il soggetto accresce il proprio potere rispetto ad un oggetto, ha un maggior sviluppo del senso di sé, maggiori abilità nella comprensione delle forze che impattano sulla propria società quotidiana, sviluppa un maggior senso di sé, sviluppa strategie per il raggiungimento di scopi personali.

Esistono vari empowerment come quello psicologico, che riguarda le capacità individuali delle persone, quello delle organizzazioni, che riguarda la capacità degli attori presenti in queste nel responsabilizzarsi e nel coinvolgersi, e quello delle comunità relativamente alla capacità di offrire occasioni di partecipazione finalizzate al benessere dell'individuo e ad una migliore qualità della vita.

In ambito sociale l'empowerment costituisce una modalità dell'operatore sociale di accostarsi a chi ha un problema o a coloro che gli sono vicini e fare in modo che questi possano aiutarsi più di quanto potrebbero fare se fossero lasciati da soli, sopraffatti dalle difficoltà e in preda all'impotenza. È alla base del lavoro di rete in quanto mira ad attribuire o a riattribuire potere d'azione al sociale cioè ad una pluralità di persone in connessione.

Un problema legato al concetto di empowerment è la sua misurazione, essendo soggettivo e diverso nei vari contesti degli individui, è un costrutto dinamico e non stabile della personalità.

Relativamente alle politiche per le Pari Opportunità il concetto di empowerment stabilisce che l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne, promuovendone la presenza nei centri decisionali della vita sociale, politica, economica e sollecitandole ad accrescere e valorizzare le proprie abilità e competenze. L'obiettivo di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali è settore chiave della politica relativa alle Pari Opportunità perseguita dall'Unione Europea, che giudica la sottorappresentazione femminile ai livelli decisionali come elemento in grado di inficiare i risultati concreti dell'integrazione orizzontale, dal momento che agisce contro l'inserimento delle esigenze e degli interessi delle donne nell'intero spettro della vita politica, culturale, economica. L'empowerment considera la rappresentanza femminile nella sua interezza, come "rappresentanza formale" (elettiva) e come "rappresentanza sostanziale" (messa in atto di azioni politiche), che devono rafforzarsi reciprocamente, giacché senza riconoscimento normativo non si ha azione politica e questa è tanto più possibile o facile quanto maggiore sono l'attenzione e lo sforzo per avere una rappresentanza formale consistente.

“F”

Family friendly

Politiche e misure che si propongono di favorire la Conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Femminilizzazione del mercato del lavoro

E' intesa come aumento di offerta lavorativa da parte delle donne, incremento concretizzato soprattutto nel terziario e nelle mansioni impiegatizie (anche se con dinamiche di crescita meno accentuate degli altri paesi europei). E' espressione di un mutamento nei comportamenti e nelle strategie delle donne nei confronti del lavoro e del modello familiare (segnata dalla doppia presenza nel lavoro familiare e per il mercato, presenza alternata in varie fasi del ciclo vitale). Fenomeni quali la riduzione della natalità, l'invecchiamento della popolazione, la riduzione delle dimensioni familiari sembrano influenzati, da nuovi modelli di comportamento legati allo sviluppo economico e urbano del territorio. La segregazione orizzontale e verticale della formazione e dell'occupazione femminile discriminano ancora le donne verso *ruoli propri* nel lavoro e nelle professioni. La femminilizzazione del mercato del lavoro si caratterizza:

- in considerazione alla maggior tendenza al controllo ed alla riduzione della fecondità
- con l'aumento del livello di istruzione
- con l'aumento della partecipazione femminile alle occupazioni di mercato, con forme di lavoro a tempo ridotto
- con l'introduzione di strumenti di flessibilità e servizi di sostegno volti a rendere meno conflittuale il rapporto tra attività professionali e vita familiare (conciliazione)
- nella sfera privata, con l'attivazione di risorse aggiuntive (offerta di lavoro di servizio alle famiglie a prezzo contenuto da parte di donne inoccupate con minori risorse culturali o professionali, da studentesse, da reti di solidarietà intrafamiliare e intergenerazionale, da lavoratrici straniere)

Femminismo/femminismi

Con il termine femminismo, in modo semplificativo, si può indicare

- la posizione di chi afferma la parità politica, sociale ed economica tra i sessi, partendo dalla constatazione che le donne sono state e tuttora sono, in varie misure, discriminate rispetto agli uomini;
- la convinzione che il sesso biologico non dovrebbe essere il fattore pre-determinante che modella l'identità sociale o i diritti sociopolitici o economici della persona;
- il movimento politico che ha rivendicato e rivendica pari diritti e dignità tra donne e uomini e che, con modalità e forme diverse, si interessa alla comprensione delle dinamiche di segregazione e discriminazione di genere. Il femminismo è un concetto complesso ed eterogeneo, che si è sviluppato con caratteristiche peculiari in ogni paese ed epoca. Molti fattori contribuiscono a definire e ri-definire il concetto di femminismo e le pratiche politiche ad esso connesse (ad esempio le categorie di classe, etnia, orientamento sessuale). Al suo interno ci sono quindi diverse posizioni e approcci teorici, tant'è che ad oggi alcune studiose, teoriche e/o militanti femministe parlano di *femminismi*. Il

femminismo, dopo gli anni Settanta, in Francia e in Italia acquista la connotazione teorico-politica di pensiero della differenza sessuale. Creando luoghi di discussione e di impegno, come sono le librerie delle donne, i centri di documentazione, le associazioni collegate alla ricerca del pensiero e della storia femminile, il pensiero della differenza femminile ha avuto modo di esprimersi e diventare conosciuto.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Formule di 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.

“G”

Genere

"Con la parola "genere" non s'intende il sesso biologico, bensì il modo in cui questo viene elaborato e riconosciuto socialmente, storicamente e culturalmente. Il termine *genere* (mutuazione dell'anglosassone *gender*) indica una categoria di analisi che sta a significare che non basta la sessualità in quanto tale a caratterizzare il maschile ed il femminile, ma anche la formazione culturale e la socializzazione all'essere uomo o donna che non ha necessariamente a che fare col sesso.

Il genere è diventato una **categoria sociale** che rappresenta gruppi omogenei sulla base della distinzione tra i sessi e, nella ricerca sociologica in particolare, si è caratterizzato quale dimensione classificatoria per descrivere categorie di persone sulla base di caratteristiche comuni, come già accade per altre variabili come l'età, la classe sociale, le differenze etniche.

La dimensione del genere si propone quale area semantica in cui singoli e singole si percepiscono e si rapportano “disegnando i percorsi delle soggettività contemporanee”. La re-visione dello status ontologico della maschilità e della femminilità, dei modi in cui i sessi si percepiscono e si rapportano, dei mezzi con cui le persone si relazionano con il genere, modifica la dialettica maschile e femminile, emancipandola dalla dicotomia sessuale.

Gender Gap

Differenza nella scelta del procedimento da seguire pur applicando le stesse metodologie alle donne e agli uomini .

“I”

Impresa Donna

Impresa a gestione femminile che mira a promuovere lo sviluppo dell'imprenditoria femminile sostenendone l'affermazione negli ambiti sociali e istituzionali ed agendo direttamente per l'adeguamento delle politiche economiche e sociali alle necessità delle imprenditrici.

Gli obiettivi che tale tipologia di impresa si prefigge sono inoltre quelli di operare nell'ottica della promozione della cultura di impresa femminile sostenendo attività di informazione e formazione progettate per rispondere ai fabbisogni specifici delle imprenditrici e delle aspiranti imprenditrici, lo scambio di

esperienze fra imprenditrici sia a livello nazionale che europeo nonché assicurando l'effettiva partecipazione delle donne alle scelte e all'azione sindacale.

“L”

Lavoro di cura

Il lavoro di cura è un lavoro multiplo, connotato dalla complessità. È il lavoro materiale della cura della casa; è un lavoro di consumo (le donne come mediatrici tra mercato privato e bisogni della famiglia); è un lavoro di rapporto (attenzione, risoluzione dei conflitti interni alla famiglia e con l'esterno), è un lavoro di manutenzione dell'apparato tecnologico domestico; è un lavoro di mediazione con le istituzioni e le agenzie del welfare (nidi, scuole, ospedali, ecc.), è un lavoro di amministrazione, è un lavoro soprattutto di organizzazione complessiva delle diverse voci che lo compongono.

E' un lavoro che ritaglia le sue continue ridefinizioni sui cambiamenti demografici e quindi ha a che fare sia con il ciclo di vita delle famiglie che degli individui. Prendiamo le due punte: i bambini e gli anziani. I bambini sono sempre di meno, gli anziani sempre di più e tuttavia c'è un taglio comune a queste due cure: la tematizzazione che se ne fa, il senso di ansia che provocano. Oggi nella nostra società non è più legittimato il fatto che un bambino, proprio perché è un figlio unico, non sia *molto* amato, *molto* curato, *molto* seguito. Ma – per fare questo – ci vuole *molto* lavoro. Specularmente, l'altro grande evento demografico – l'aumento esponenziale della durata della vita – espone gli anziani (soprattutto le anziane, che vivono mediamente di più) a un'ultima fase di vita ad alto rischio di non autosufficienza e quindi a richieste di cura costanti, ineludibili, totalizzanti. E inoltre : le difficoltà relazionali e di scambi comunicativi con i figli adolescenti prima e poi giovani uomini e giovani donne, la caduta verticale della figura del padre in quanto rappresentante dell'indiscussa autorevolezza nella trasmissione degli stili cognitivi e comportamentali e quindi il sommarsi nella figura della madre dei compiti sia di sollecitudine affettiva che di esercizio dell'autorità e dell'imposizione delle regole, ecc., ecc.

E' un lavoro asimmetrico a sfavore delle donne. Infatti, **sul fronte della condivisione del lavoro di cura**, i dati non sono confortanti. Il dato forse più impressionante è il permanere per le donne italiane di una straordinaria quantità di ore di lavoro (tra lavoro familiare e lavoro per il mercato più della metà lavora 60 ore alla settimana, più di un terzo 70 ore, mentre solo il 15% degli uomini lavora 60 o più ore la settimana). L'attenzione va in particolare focalizzata sul fatto che le donne si avvantaggiano dell'assenza del marito, perché le madri sole hanno due ore in meno di lavoro familiare al giorno rispetto alle donne coniugate con figli. Non solo dunque i mariti non fanno la loro parte nel lavoro di cura, ma impegnano le loro mogli a spendere due ore al giorno per curare *loro*.

E' aumentata la cultura (oltre che la realtà) della privatizzazione del tempo. Dunque il lavoro di cura è diventato più complesso, più difficile, si potrebbe persino dire più professionalizzato e nello stesso tempo si stanno affievolendo una serie di ammortizzatori privati e sociali che hanno aiutato le donne a entrare e rimanere nel mercato del lavoro in anni precedenti. Infatti si affievoliscono le reti di sostegno parentali forti e a tutto campo

“M”

Madrinaggio

Nella creazione d'impresa, operazione di affidamento di una neo-imprenditrice ad una anziana/esperta che assume il ruolo di guida, consigliera, per superare il senso di solitudine e il sovraccarico di responsabilità dei momenti decisionali cruciali.

Mainstreaming di Genere

Collocazione centrale dell'ottica della differenza di Genere nell'ambito di un'azione di governo.

Studio ed integrazione sistematica di esigenze femminili e maschili nelle diverse situazioni per evitare effetti distorsivi ed ottenere la piena uguaglianza tra i generi, tenendo sensibilmente conto, nella fase di pianificazione, sia del diverso impatto che una politica, una decisione, una scelta hanno rispetto a donne e uomini, sia del differente approccio che donne e uomini hanno nell'ambiente lavorativo.

Il metodo di mainstreaming di Genere introduce elementi di sostanziale novità e di rottura rispetto ai precedenti Programmi comunitari, che si limitavano a declinare il principio delle Pari Opportunità nell'ambito delle azioni ad esse dedicate.

L'attuazione del mainstreaming impone la necessità di sviluppare azioni di sistema sulle Pari Opportunità, attraverso la messa a punto di strumenti e metodologie di interventi originali. Mainstreaming di Genere è metodo di lavoro e, insieme, risultato, per raggiungere il quale non basta richiamare la correttezza politica dei principi, ma occorre anche adottare sofisticate strategie di comunicazione e ragionare in modo approfondito di volta in volta su quali siano le alleanze più utili da costruire. L'applicazione della strategia del mainstreaming di Genere nelle politiche, nei programmi e nei progetti generali costituisce dunque un processo complesso, che pone nuove questioni in ogni fase della elaborazione di una politica, dalla progettazione alla attuazione, sino alla valutazione e alla revisione.

Nel Glossario della Commissione Europea

“L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione”

Managing diversity

Le donne sono più scolarizzate e più qualificate degli uomini, quindi il mercato di settori e posizioni tradizionalmente maschili si apre cautamente alla presenza femminile nelle posizioni medio alte e soprattutto nei settori innovativi, richiedendo un impegno fino a ieri riservato agli uomini . Ci sono stati alcuni cambiamenti, non ancora completamente definiti, ma potenzialmente forti, nell'atteggiamento delle aziende verso gli apporti delle donne che vi lavorano, che sono passati attraverso la definizione della *diversity*, del managing diversity. Non sono scaturiti dalle politiche di pari opportunità, sono stati il frutto di una diversa organizzazione del lavoro, basata fondamentalmente sul riconoscimento dell'importanza strategica del cliente e quindi sulla necessità dell'inserimento di un punto di vista femminile nella progettazione del prodotto e sul riconoscimento

dell'importanza nell'organizzazione aziendale del lavorare in gruppo, di saper mediare i conflitti, di saper relazionarsi, dell'attenzione all'ascolto, ecc., tutte competenze trasversali che gli uomini stessi riconoscono essere più presenti nelle donne. Quindi sempre più donne si spostano verso carriere *incompatibili* con il lavoro di cura.

Mobbing

Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi, persecuzioni, ostracizzazioni o soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi contro una lavoratrice isolata o un lavoratore isolato. Questa pratica è spesso condotta con il fine di indurre la vittima ad abbandonare da sé il lavoro, senza quindi ricorrere al licenziamento (che potrebbe causare imbarazzo all'azienda) o per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi (ad esempio, denuncia ai superiori o all'esterno di irregolarità sul posto di lavoro), o ancora per il rifiuto della vittima di sottostare a proposte immorali (ad esempio, offerte sessuali o richiesta di eseguire operazioni contrarie a divieti deontologici o etici) o illegali (ad esempio, richiesta di fare, o di omettere di fare, in violazione di norme). Si distingue, nella prassi, fra un *mobbing gerarchico* o verticale ed un *mobbing* cosiddetto *ambientale o orizzontale*. Nel primo caso gli abusi sono commessi dai superiori gerarchici della vittima, che viene destinata a mansioni punitive od umilianti, nel secondo caso sono i colleghi della vittima ad isolarla, a privarla apertamente della ordinaria collaborazione, dell'usuale dialogo e del rispetto. Si parla di *mobbing verticale* quindi quando un superiore mira a licenziare un dipendente in particolare perché poco competente e produttivo e di *mobbing orizzontale* quando in ufficio un collega non è accettato per i diversi interessi o idee oppure perché diversamente abile. In alcuni casi il mobbing è nei confronti del datore di lavoro che è minacciato di denunce per molestie sessuali o morali da personale con mire carrieristiche. In questi casi la reazione col licenziamento è legittima e la Cassazione ha stabilito che l'onere della prova è a carico del lavoratore denunciante.

Molestia sessuale

Ogni condotta o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compiuto da superiori e/o colleghi sul posto di lavoro, che reca offesa e pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini.

“O”

Onere della prova

Regola enunciata dall'articolo 2697 del Codice Civile, e che può trovare sintetica formulazione nel brocardo *onus probandi incumbit ei qui dicit* : chi chiede il giudizio su un diritto di cui "dice" o "afferma" i fatti costitutivi, deve assumere l'impegno implicito di provare ciò che afferma, con la conseguente responsabilità dell'eventuale difetto o insuccesso di quella prova. Per cui chi intraprende un'azione legale in caso di discriminazione, deve portare le prove della sua accusa. Nel campo della parità di trattamento tra uomini e donne l'onere della prova è spostato dall'accusa alla difesa, che deve provare di non aver discriminato. In pratica, è la persona accusata di azioni discriminanti a dover dimostrare di non aver trasgredito al principio.

Ottica di Genere

Metodo applicato agli studi sociali per indagare i fenomeni disaggregando i dati per sesso e proponendo una lettura con l'ottica della valorizzazione delle differenze e della promozione di, sostanziali e non solo formali, opportunità per tutti/e .

“P”

Parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Eguaglianza di retribuzione (relativa a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni di retribuzione) per lavori ai quali si attribuisce eguale valore senza alcuna discriminazione in base al sesso o allo stato civile.

Il trattato di Amsterdam ha sancito nel 1957 il principio della parità tra uomini e donne e l'articolo 141 stabilisce parità di retribuzione per lo stesso lavoro tra uomini e donne. Successivamente, a partire dal 1975, diverse direttive hanno esteso il principio della parità di trattamento all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali al fine di rimuovere qualsiasi discriminazione nel mondo del lavoro in materia di sicurezza sociale, regimi legali e regimi professionali.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, approvata nel dicembre 2000 e destinata ad essere integrata nella Costituzione europea in via di ratifica, ribadisce che "la parità tra uomini e donne deve essere garantita in tutti i campi, tra cui l'occupazione, il lavoro e la retribuzione".

La Costituzione prevede di aggiungere il principio della parità tra uomini e donne ai valori sui quali si fonda l'Unione e di considerarlo alla stregua di una disposizione di carattere generale di cui l'Unione deve tener conto in tutte le sue azioni.

Pari Opportunità per donne e uomini o parità di trattamento per donne e uomini

Assenza di ostacoli o barriere alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

Quello delle Pari Opportunità è un principio di carattere generale le cui principali componenti sono il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità e la parità tra uomini e donne. Tale principio è applicabile in tutti i campi, segnatamente nella vita economica, sociale, culturale e familiare. Nel trattato di Amsterdam è stata inserita una nuova disposizione al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le Pari Opportunità. Vi si stabilisce che il Consiglio può adottare tutti i provvedimenti ritenuti necessari per combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le credenze, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Grazie al suo programma di azione e di lotta contro tutte le discriminazioni l'Unione europea incoraggia e affianca inoltre le azioni degli Stati membri volte a combattere qualsiasi forma di discriminazione. Adottata nel dicembre 2000 e in attesa di essere integrata nella Costituzione Europea in via di ratifica, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea comprende un capitolo intitolato "*Parità*" che riprende i principi di non discriminazione, parità tra uomini e donne, diversità culturale, religiosa e linguistica. Il capitolo affronta ugualmente il tema dei diritti dei bambini, degli anziani e dei disabili. La

Costituzione aggiunge esplicitamente i principi di parità e non discriminazione ai valori sui quali si fonda l'Unione. Il testo li considera alla stregua di disposizioni di carattere generale che l'Unione è obbligata a promuovere all'atto di definire e attuare le sue politiche e azioni.

Principio di non-discriminazione

Il principio di non-discriminazione è volto a garantire la parità di trattamento tra le persone, quali che siano la nazionalità, il sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le credenze, un handicap, l'età o l'orientamento sessuale. Il divieto di qualsiasi discriminazione a causa della nazionalità è enunciato dall'articolo 12 (ex articolo 6) del trattato che istituisce la Comunità europea. Con il trattato di Amsterdam è stato introdotto un nuovo articolo 13 al duplice fine di rafforzare la garanzia di non discriminazione prevista dai trattati e di estenderla agli altri casi summenzionati. Per la lotta contro le discriminazioni, la Costituzione europea, in via di ratifica, prevede che le competenze dell'Unione siano allargate alla definizione dei "principi di base" delle misure di incentivazione da avviare in questo settore.

Prospettiva di Genere

Metodo 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

"Q"

Quota o partecipazione equilibrata di donne e uomini

Proporzione o quantità stabilita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri volti a correggere un precedente squilibrio, solitamente in posizioni di responsabilità o nell'accesso a opportunità formative di lavoro. La distribuzione equilibrata di potere e di posizioni in ruoli decisionali, stabilita nella misura percentuale che va 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)

"R"

Responsabilità Sociale di Genere

Include la prospettiva della valorizzazione del lavoro femminile e la valorizzazione della cultura di Genere come logiche integranti della più ampia categoria della qualità totale e della Responsabilità Sociale d'impresa. La promozione della Responsabilità Sociale di Genere intende collegare il benessere individuale di donne e uomini al più ampio ambiente sociale, economico e politico sostenendo che le persone hanno bisogno di opportunità per divenire attive nel prendere decisioni per migliorare la propria vita.

Riconciliazione tra vita lavorativa e vita professionale

Nuovi schemi di congedo familiare o parentale, per contribuire alla creazione di un ambiente organizzativo e lavorativo in grado di armonizzare le responsabilità familiari e professionali.

Ruoli di Genere

Insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti dal contratto sociale in base al sesso.

“S”

Segregazione

Concentrazione di donne e di uomini in determinati settori e occupazioni che produce disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc. (*segregazione orizzontale*) o in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva (*segregazione verticale*) o maggiore concentrazione di donne o di uomini in determinati tipi o livelli di attività lavorativa, con presenza femminile in una gamma di occupazioni più ristretta e a livelli di responsabilità più bassi (*segregazione occupazionale/del mercato del lavoro*).

Le politiche per le Pari Opportunità avviate in Italia a seguito della Legge 125/1991 hanno coinvolto i modelli organizzativi aziendali e le politiche del personale, con l'obiettivo della Conciliazione ruolo lavorativo/ruolo familiare e le politiche dell'occupazione per la valorizzazione delle risorse umane. L'obiettivo è la de-segregazione e il superamento della discriminazione nelle carriere, nelle mansioni, nelle retribuzioni.

Nel Glossario della Commissione Europea

“Concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni – segregazione orizzontale -; rispetto agli uomini e ai livelli più bassi – segregazione verticale

Soffitto di cristallo o tetto di vetro (Glass Ceiling)

Barriera invisibile composta da strutture ed organizzazioni a forte presenza maschile che impedisce alle donne l'accesso alle posizioni più elevate.

La prima donna ad entrare in una professione, in Parlamento, in magistratura, ad assumere una carica elevata, “rompe il tetto di cristallo”.

“V”

Valutazione dell'impatto di Genere

Esame delle proposte politiche, per valutarne la potenziale diversità di impatto su donne e uomini e in caso di necessità, introdurre correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza di Genere.

La valutazione rispetto al sesso si fonda sulla verifica dell'integrazione della dimensione di Genere (analisi e valutazione di politiche, programmi, istituzioni, interventi in relazione alle modalità di applicazione del principio di Pari Opportunità) e sulla verifica in base al Genere (verifica delle proposte politiche per assicurare che siano stati evitati eventuali effetti discriminatori in base al Genere a seguito di tale politica e che sia promossa l'uguaglianza dei sessi).

Il modello V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico delle Pari Opportunità) propone quattro indicatori di valutazione, volti a incorporare la dimensione delle

Pari Opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche di intervento e di influenzare globalmente le strategie di programmazione, in particolare in connessione all'utilizzo dei Fondi Strutturali: miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne, miglioramento dell'accessibilità delle donne alla formazione e al lavoro, miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul luogo di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura, promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche. L'intento è quello di rendere la valutazione un elemento di caratterizzazione del mainstreaming di Genere, integrare la misurazione quantitativa con quella qualitativa, per rendere l'obiettivo di Pari Opportunità elemento strategico al centro dei meccanismi di governo e di programmazione, costruendo una rete di relazioni con interlocutori diversi in riferimento alle problematiche da affrontare: l'impatto di Genere e la sua valutazione come fattori rilevanti e obiettivi strategici per la competitività del territorio, nell'ambito della definizione degli elementi chiave di sviluppo come contenuti all'interno dei documenti della programmazione e di pianificazione dei finanziamenti (Programmi Operativi Regionali, Complementi di Programmazione, Direttive, Bandi), tenendo conto che i processi di programmazione e di progettazione sostenuti attraverso i Fondi Strutturali - in particolare il Fondo Sociale Europeo - a essere cruciali non sono soltanto le risorse finanziarie, ma soprattutto le risorse umane.