



EUROFOR



LE GORGONIE Coop.  
Soc.



Iniziativa Comunitaria Equal  
2° Fase – Asse 4H Pari Opportunità  
Partnership di Sviluppo

## “WOMEN AGREEMENT”

(IT-S2-MDL-053)

### GLOSSARIO DELLE PARI OPPORTUNITA'

**Analisi SWOT:** si tratta di una tecnica di analisi definita nell'ambito della definizione delle strategie imprenditoriali, oggi usata comunemente anche per la definizione degli interventi strategici dai *policy makers*. Tale analisi considera i fattori di forza (*S-Strengths*), i fattori di debolezza (*W-weaknesses*), le opportunità (*O-Opportunities*) e le minacce (*T-Threats*) nella definizione delle strategie di intervento e perviene normalmente ad una griglia che riassume i diversi fattori considerati in relazione agli obiettivi che lo stesso intervento si propone di perseguire.

• **Approccio mainstreamed:** approccio di analisi che tenga conto del principio del mainstreaming di genere.

• **Azioni positive:** misure indirizzate ad un gruppo particolare con l'obiettivo di eliminare e prevenire la discriminazione, o compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.

**IT : 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.

#### IT : 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, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

#### IT : ASSISTENZA ALLE PERSONE NON AUTONOME

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

## IT : AZIONE POSITIVA

Misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva)..

## IT :AZIONI POSITIVE

Vedi Azione positiva..

## C

- **Coaching/Mentoring:** metodologie ritenute particolarmente favorevoli per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne, che consentono l'apprendimento, la sperimentazione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e di nuove abilità mediante un processo in cui una persona (Patrocinatore/mentore/tutor) appoggia lo sviluppo e la carriera di un'altra persona (patrocinato).
- **Coefficiente di rappresentazione femminile in un settore o una professione specifici:** rapporto tra la percentuale di donne presenti nel settore/professione specifici e la percentuale delle donne occupate nella totalità dei settori (il denominatore del rapporto rappresenta la media dei rapporti che compaiono al numeratore. Esso può valere 0=assenza femminile nel settore o professione, 1=equilibrio tra settori o professioni, >1=prevalenza femminile, <1=prevalenza maschile).
- **Composizione settoriale e professionale degli occupati:** *stock attuale* degli occupati (composizione percentuale degli occupati per ramo di attività, posizione professionale, tipologia contrattuale, orario di lavoro, caratteristiche individuali quali sesso, età e titolo di studio); *evoluzione nel tempo* degli stock di occupati; andamento dei *flussi delle nuove assunzioni* (di particolare interesse risultano il *tasso di flessibilizzazione degli avviamenti* al lavoro – quota degli avviamenti a tempo determinato (part-time) sul totale degli avviamenti, possibilmente incrociato con i dati relativi alle caratteristiche individuali dei lavoratori – e il *tasso di precarizzazione degli avviamenti* – quota di avviamenti per un periodo di tempo inferiore a 4 mesi o per un impegno orario inferiore alle 20 ore settimanali, che fanno mantenere il diritto all'iscrizione alle liste di collocamento.
- **Criteri/indicatori gender sensitive:** prevedono una disaggregazione per genere .
- **Criteri/indicatori gender relevant:** non direttamente o facilmente calcolabili distintamente per genere, ma in grado di mettere in evidenza dimensioni importanti rispetto alla condizione femminile.
- **Curve di occupazione:** costruite sulla base dei tassi di occupazione specifici (per sesso e per età o per sesso e titolo di studio), consentono di rilevare i profili di occupazione ed eventualmente confrontarli nel tempo.

• **Curve di partecipazione:** costruite sulla base dei tassi di attività specifici (per sesso e per età AZIONE DI SISTEMA “SOSTEGNO ALL’ADOZIONE DI PRASSI DI MAINSTREAMING DI GENERE”

46 o per sesso e titolo di studio), consentono di descrivere i profili di partecipazione ed eventualmente confrontarli nel tempo.

#### **IT : CENTRO D’ACCOGLIENZA**

Un rifugio per le donne e i bambini vittime di violenza domestica (ricovero, centro d’emergenza).

#### **IT : COADIUVANTI**

I coniugi di persone che espletano un’attività lavorativa, di solito in qualità di lavoratori autonomi o altre attività di natura indipendente, laddove il coniuge reca un importante contributo all’attività lavorativa, ma non riceve necessariamente una remunerazione diretta per il suo lavoro e spesso non ha titolo alle prestazioni della protezione sociale.

#### **IT : COLLABORATORE NELL’IMPRESA FAMILIARE**

Un membro della famiglia che lavora in un’impresa a conduzione familiare quale ad esempio un’azienda agricola, un negozio, una piccola impresa o un’attività di libero professionista.

#### **IT : COMMERCIO DEL SESSO**

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

#### **IT : 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.

#### **IT : CONDIVISIONE DEL LAVORO**

Si verifica quando un unico posto di lavoro, con la sua retribuzione e le condizioni attinenti, è condiviso di solito da due persone o anche più di due che lavorano in base ad un sistema di rotazione o a un piano concordato.

#### **IT : 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.

#### **IT : 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, GU L 348/1)..

#### **IT : 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.

#### **IT : 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, GU L 145).

#### **IT : CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI**

Il diritto a fruire di un congedo per motivi familiari e che può essere o non essere spartito tra i genitori.

#### **IT : CONSIDERAZIONE DELLA SPECIFICITÀ DI GENERE**

La considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politici.

#### **IT : CONTO**

Un conto ufficiale separato ma coerente rispetto ai conti nazionali..

#### **IT : CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO**

Un 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. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme e i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

#### **IT : CUSTODIA DEI BAMBINI**

Un concetto ampio che concerne l'erogazione di servizi di natura pubblica, privata, individuale o collettiva onde soddisfare i bisogni dei bambini e dei genitori (raccomandazione del Consiglio 92/241/CEE del 31/03/92, GU L 123)..

### **D**

- **Discriminazione salariale:** sistematica disparità nella remunerazione dei diversi gruppi di lavoratori (ad esempio tra uomini e donne) come conseguenza di caratteristiche individuali non correlate alla produttività.
- **Differenziale salariale** calcolato sul reddito (o retribuzione) femminile relativo lordo o al netto dell'imposizione fiscale: misura sintetica delle disparità retributive di genere, calcolata prendendo in considerazione il reddito femminile al lordo o al netto dell'imposizione fiscale.
- **Analisi della durata della ricerca di occupazione:** analisi descrittiva delle caratteristiche individuali di chi cerca lavoro sulla base del protrarsi della ricerca;
- **Dual approach:** approccio che mira a favorire l'attuazione sia di azioni positive, sia di azioni di mainstreaming.

#### **IT : DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO**

La raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa/un'analisi di genere.

#### **IT : DATI STATISTICI DISAGGREGATI PER SESSO**

La raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso per consentire un'analisi comparativa, può essere denominata anche statistiche disaggregate per genere.

#### **IT :DEFICIT DEMOCRATICO**

Effetto, dell'inadeguato equilibrio tra i sessi, che delegittima il sistema democratico.

#### **IT : DEMOCRAZIA FONDATA SULLA PARITÀ**

Il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e 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..

#### **IT : DESAGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO**

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

#### **IT : DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO FRA I SESSI**

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

#### **IT :DIGNITÀ SUL LAVORO**

Il diritto al rispetto e in particolare alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157).

#### **IT :DIMENSIONE DI PARITÀ**

Il modo in cui si configurano le questioni pertinenti alla parità..

#### **IT : DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO**

Direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell'11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145).

#### **IT :DIRITTI DERIVATI**

Diritti, segnatamente prestazioni della sicurezza sociale o diritti in materia di residenza, che un individuo matura in funzione del rapporto con un'altra persona, di solito di parentela, matrimonio o coabitazione.

#### **IT :DIRITTI INDIVIDUALI**

**Diritti maturati direttamente da un individuo (in contrapposizione ai diritti derivati).**

#### **IT : DIRITTI IN MATERIA DI PROCREAZIONE**

**Il diritto di qualsiasi individuo o di qualsiasi coppia di decidere liberamente e in modo responsabile il numero, la cadenza e il periodo in cui mettere al mondo i figli e di disporre delle informazioni e dei mezzi per farlo oltre al diritto di raggiungere i massimi standard di salute sessuale e riproduttiva..**

#### **IT :DIRITTI UMANI DELLE DONNE**

**I diritti umani delle donne e delle bambine intesi quali parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali comprendenti anche il concetto di diritti in materia di procreazione.**

#### **IT :DISCRIMINAZIONE - DIRETTA**

**Quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso.**

#### **IT :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 (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39).**

#### **IT : DISCRIMINAZIONE POSITIVA**

**Vedi Azione positiva..**

#### **IT : DISOCCUPAZIONE**

**Rispetto alla manodopera totale è il numero di persone registrate in quanto prive di lavoro, alla ricerca di un posto di lavoro e attualmente disponibili ad accettarne uno (Indagine della Comunità europea sulle forze di lavoro).**

#### **IT : DISOCCUPAZIONE OCCULTA**

**Persone disoccupate che però non soddisfano i requisiti dei sistemi nazionali di registrazione dei disoccupati (requisiti che possono escludere le donne in particolare).**

#### **IT : DISPARITÀ TRA I GENERI**

**Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.**

#### **IT : DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI**

**La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.**

#### **IT :DIVERSITÀ**

**Le differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone..**

#### **IT : DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO)**

**La divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica..**

## E

### IT : ECONOMIA SOMMERSA/LAVORO SOMMERSO

Attività economiche non retribuite che vanno a diretto vantaggio del nucleo familiare o di nuclei familiari di amici e parenti su base reciproca, compreso il lavoro domestico quotidiano e tutta una serie di attività di autosostentamento e/o attività professionali quale occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali, normativi o contrattuali, ad esclusione però delle attività informali che rientrano nell'economia del crimine.

## F

- **Flussi:** cambiamenti nella posizione degli individui sul mercato del lavoro nel corso del tempo.

### IT : FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTÀ

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

### IT : 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.

### IT : FORMAZIONE PROFESSIONALE

Qualsiasi forma educativa che prepara ad una qualifica per una particolare professione, attività o occupazione o che fornisce le abilità necessarie per tale professione, attività o occupazione (Corte di Giustizia europea, Causa Gravier 293/83 Raccolta della giurisprudenza della Corte 1985)..

## G

- **Gender oriented:** con riferimento specifico alle **politiche**/interventi si intende l'attenzione sistematica ad obiettivi che considerino la dimensione di genere.

### IT : GENERE

Un concetto che esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture e culture.

### IT : GLASS CEILING (SOFFITTO DI CRISTALLO, SOFFITO DI VETRO)

La 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..

## I

- **Impatto lordo:** cambiamento constatato a seguito di un intervento o effetto dichiarato dal destinatario diretto, ma che non può essere totalmente imputato all'intervento medesimo.

• **Impatto netto:** effetto imputabile esclusivamente all'intervento. Per valutare gli effetti netti a partire da quelli lordi è necessario escludere i cambiamenti che si sarebbero prodotti in assenza dell'intervento e che non sono ad esso imputabili in quanto prodotti da fattori concorrenti (situazione controfattuale).

**Metodologia di valutazione di impatto:** La metodologia di valutazione di impatto non può essere definita in maniera univoca: essa deve essere scelta in relazione alle domande a cui si vuole trovare risposta, al tipo di dati disponibili e al modello teorico di riferimento, tenendo sempre presente che la metodologia scelta influenza i risultati che possono essere ottenuti. Ciò risulta evidente nella costruzione della situazione/gruppo di controllo per la valutazione dell'impatto della politica:

- Il *metodo sperimentale* definisce il gruppo di controllo estraendo gli individui in modo casuale dalla popolazione che dovrebbe partecipare all'intervento e ne confronta la posizione lavorativa o salariale con quella media del gruppo oggetto di intervento, trascorso un certo periodo dalla fine di quest'ultimo. La provenienza del gruppo di controllo e di quello in trattamento dalla stessa popolazione riduce le distorsioni nelle stime di impatto legate alla *selection bias*, ma pone alcuni problemi etici (i benefici degli interventi sono negati alle persone che fanno parte del gruppo di controllo), di costi (elevati, data la numerosità dei campioni e la lunghezza dei tempi di valutazione e difficoltà nel mantenere condizioni sperimentali ottimali (ad esempio a causa della "contaminazione" del gruppo di controllo o dell'abbandono dell'intervento da parte di alcuni componenti del gruppo in trattamento, legato peraltro a caratteristiche personali non osservabili).
- I *metodi non sperimentali* utilizzano situazioni controfattuali costruite ad hoc (il gruppo di controllo e quello oggetto dell'intervento non provengono dalla stessa popolazione). Ciò da un lato tende a ridurre il più possibile la possibilità di stime distorte, dall'altro pone problemi nella misurazione e quantificazione dell'impatto netto, poiché risulta più difficile tener conto delle variabili non osservabili. Inoltre le stime di impatto risultano particolarmente sensibili al tipo di dati utilizzati e alla loro qualità.
- Il *metodo quasi-sperimentale* costruisce infine il gruppo di controllo in modo che risulti il più simile possibile al gruppo oggetto dell'intervento, utilizzando tecniche di matching dei partecipanti nei due gruppi da confrontare, dati longitudinali o panel che consentono di considerare le variabili che influenzano le decisioni di partecipazione al Programma.

• **Impatto potenziale:** impatto positivo, negativo o nullo che la politica, la Misura o l'intervento potrebbe avere sui possibili beneficiari.



• **Impatto potenziale diretto:** valuta in che modo gli obiettivi generali o specifici possano agire sulle diverse categorie di donne beneficiarie (scomposizione del target di utenza);

• **Impatto potenziale indiretto:** valuta gli effetti potenziali delle politiche sulla società in generale, identificando quali variabili possono avere un effetto indiretto sulla popolazione femminile.

• **Implicazioni di policy:** interventi realizzabili a partire dalle misure previste dai Programmi Operativi.

• **Indicatore:** misura sintetica quantitativa o qualitativa, frutto del rapporto tra due variabili, in grado di fornire la rappresentazione di fenomeni e di riassumerne l'andamento

**Indicatori di contesto:** volti a misurare l'evoluzione del contesto di riferimento della politica analizzata

**Indicatori di processo:** forniscono informazioni su tutto il percorso di erogazione del servizio.

Possono essere

suddivisi in indicatori di:

– *programmazione:* forniscono informazioni sulle dimensioni e le caratteristiche dell'offerta di servizi;

– *domanda:* forniscono informazioni sulle dimensioni e le caratteristiche del target di utenti raggiungibili/raggiunti;

– *efficacia interna:* forniscono informazioni sulla qualità/adequatezza del percorso di erogazione.

**Indicatori di risultato (o di output/efficacia esterna):** descrivono le azioni prodotte dagli interventi erogati.

**Indicatori di impatto:** misurano la capacità degli interventi erogati di modificare il bisogno iniziale. Si distinguono

in:

– *indicatori di impatto lordo:* misure sintetiche relative al risultato delle azioni dopo un certo periodo

di tempo, costruite sulle informazioni relative agli esiti, ascrivendo a questi ultimi tout court all'azione

realizzata;

– *indicatori di impatto netto:* misurano i risultati effettivi delle azioni, cioè quelli dovuti esclusivamente

all'operare dell'azione stessa, prendendo in considerazione – nel determinare gli esiti dell'azione -

anche l'influenza di variabili individuali e di contesto.

**Indicatori di efficienza:** misurano il rapporto tra le attività realizzate, i risultati conseguiti e le risorse impiegate.

**Indicatori di realizzazione:** rilevano lo stato di attuazione delle attività cofinanziate, misurando l'avanzamento

finanziario e fisico delle azioni/progetti.

- **Indice di dissimilarità:** differenze tra la percentuale di donne e uomini occupati in un dato settore.
- **Indici di eterogeneità:** misura del grado di concentrazione delle donne nei diversi settori o professioni.

#### **IT : IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL LAVORO NON RETRIBUITO**

Misurazione, in termini quantitativi, tenendo anche conto del suo valore in conti complementari, del lavoro non retribuito che esula dalla portata dei conti nazionali (sistema di conti nazionali delle Nazioni Unite) come ad esempio il lavoro domestico, la cura dei figli e di altre persone non autonome, preparazione dei pasti per la famiglia, lavoro per la comunità e altre attività di volontariato.

#### **IT : INCHIESTA SULL'IMPIEGO DEL TEMPO**

Misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato e extramercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

#### **IT : INDIVIDUALIZZAZIONE DEI DIRITTI**

Sviluppo dei sistemi di fiscalità e di sicurezza sociale in modo da far sì che i diritti siano maturati direttamente dai singoli individui.

#### **IT : INSENSIBILE ALLA PECIFICITÀ DI GENERE**

Ignorare o trascurare la specificità di genere (contrapposto a aperto alle specificità di genere o neutro rispetto al genere)..

#### **IT : INTEGRAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ/ DELLA PROSPETTIVA DI GENERE Vedi Mainstreaming..**

## **L**

- **Linee Guida VISPO** (Valutazione Impatto Strategico Pari opportunità): strumento elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di proporre priorità strategiche, indirizzi, metodologie, interventi ed azioni generali e specifiche per il rispetto del principio di pari opportunità nel ciclo di programmazione dei fondi strutturali.

#### **IT : LAVORO A DOMICILIO**

Lavoro eseguito da una persona nel proprio domicilio o in altri ambienti di sua scelta diversi dal posto di lavoro del datore di lavoro, in cambio di una retribuzione e che si traduce in un prodotto o in un servizio secondo le specifiche dettate dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce l'attrezzatura, i materiali o gli altri fattori di produzione utilizzati (Convenzione OIL n. 177).

#### **IT : LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

### **IT :LAVORO ATIPICO**

Attività diversa dal lavoro 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 o in subappalto effettuato a domicilio, il telelavoro e il lavoro a domicilio su commissione.

### **IT : LAVORO CLANDESTINO**

Lavoro effettuato da persone sprovviste di un permesso di lavoro legalmente valido..

### **IT : LAVORO NON RETRIBUITO/ NON REMUNERATO**

Lavoro che non comporta nessuna forma diretta di remunerazione né altre forme di pagamento (vedi anche Identificazione e valutazione del lavoro non retribuito).

### **IT : LAVORO RETRIBUITO**

Lavoro remunerato in denaro o in natura..

## **M**

- **Mainstreaming:** integrazione sistematica delle situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche. L'intento perseguito è quello di promuovere la parità donne-uomini e di mobilitare tutte le politiche e misure generali per raggiungerla e attuarla, tenendo conto, nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione degli interventi, dei loro effetti sulle rispettive situazioni di donne e uomini.
- **Misure relative al coinvolgimento femminile in attività imprenditoriali:** indicatori che rilevano la presenza femminile in attività imprenditoriali. Si pensi ad esempio al numero di imprese a titolarità femminile sul numero complessivo di imprese.
- **Monitoraggio dei progetti:** attività di raccolta sistematica dei dati finalizzati a misurare e descrivere, per ogni singola azione del Programma Operativo, lo stato e modalità di implementazione e gestione delle azioni, le caratteristiche della popolazione coinvolta (target), risultati ottenuti al termine delle azioni (output), i costi.

### **IT : MAINSTREAMING (INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ)**

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 (comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. del 21/02/96).

### **IT : MAINSTREAMING / INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE**

Vedi Mainstreaming (Integrazione della dimensione delle pari opportunità)..

## **IT : MOLESTIE SESSUALI**

**Comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano anche i comportamenti dei superiori e dei colleghi (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157)..**

## **N**

## **IT : NEUTRO RISPETTO AL GENERE/ SESSO**

**Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne..**

## **O**

- **Pari opportunità di genere:** insieme di iniziative e norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo. In riferimento agli orientamenti comunitari finalizzati a combattere la disoccupazione, il *Consiglio Europeo straordinario sull'Occupazione di Lussemburgo (1997)* ha individuato quattro pilastri: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità, quest'ultimo riferito alla promozione di politiche che consentano la riduzione del gap fra i tassi di disoccupazione maschili e femminili e l'introduzione di misure per la conciliazione della dimensione lavorativa con quella familiare. Nei *Regolamenti dei Fondi Strutturali*, inoltre, 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 fra uomini e donne nella progettazione e gestione degli interventi (sviluppo del partenariato; valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post; composizione dei comitati di sorveglianza; informazione e pubblicità; finanziabilità delle azioni). Per il raggiungimento di tali obiettivi, viene confermata l'esigenza di integrare le politiche di pari opportunità in tutti gli ambiti e di sostenere azioni specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La Commissione ha infine individuato gli ambiti di intervento a cui devono ispirarsi le iniziative comunitarie sulle pari opportunità: vita economica, partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità, diritti sociali, vita civile, ruoli e stereotipi legati al genere.

- **Output:** risultati ottenuti al termine di un intervento.

- **Outcome:** impatto di una politica.

## **IT : OCCUPAZIONE IRREGOLAREE PRECARIA**

**Occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.**

#### **IT :ONERE DELLA PROVA**

La persona che intenta un'azione legale è tenuta, in linea di principio, a dimostrare di essere stata vittima di una discriminazione. Nel contesto della parità di trattamento tra gli uomini e le donne una direttiva, basata sulla giurisprudenza della Corte di giustizia europea, sposta l'onere della prova tra le parti (parte convenuta e parte attrice). Laddove una persona si ritenga lesa dalla mancata applicazione del principio di pari trattamento e laddove vi sia una fondata presunzione di discriminazione spetta alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione di tale principio (sentenza del 17.10.89, causa C 109/88, Danfoss, [1989] Raccolta della giurisprudenza della Corte 3199, paragrafo 16; direttiva del Consiglio del 15.12.97 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso).

#### **IT : OSTACOLI INVISIBILI**

Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne)..

#### **P**

#### **IT : PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI**

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

#### **IT :PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE**

Una pari retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione a motivo del sesso o dello stato civile in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive (Art. 141 (ex 119) del Trattato).

#### **IT : PARITÀ DI TRATTAMENTO**

Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (Discriminazione sessuale)..

#### **IT : PARITÀ TRA DONNE E UOMINI (PARITÀ TRA I SESSI)**

Il principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini (vedi anche Uguaglianza tra i sessi).

#### **IT :PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI**

La spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne (raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319).

#### **IT : POPOLAZIONE ATTIVA**

Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi secondo la definizione del sistema dei conti nazionali delle Nazioni Unite durante un determinato periodo di tempo (Nazioni Unite)..

#### **IT : PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE**

Un 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.

### **IT : PROPENSIONI SESSUALI**

Preferenza sessuale per una persona del proprio sesso o del sesso opposto (omosessualità, eterosessualità, bisessualità)..

## **Q**

### **IT : QUOTA**

Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volte a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne i posti decisionali o l'accesso alla formazione o a posti di lavoro..

## **R**

**IT : RAPPORTO DI GENERE** La relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere (vedi Contratto sociale in base al sesso).

### **IT : REGOLAMENTAZIONE DEL**

#### **LAVORO PART-TIME**

L'introduzione di regole che disciplinino la portata e l'uso del lavoro part-time volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione contro i lavoratori part-time, a migliorare la qualità del lavoro part-time e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione.

#### **IT : RIPARTIZIONE DI LAVORO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO IN BASE AL SESSO**

Un insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce "Contratto sociale in base al sesso..

## **S**

### **IT : SALARIO**

Un livello salariale definito dalla legge o dagli accordi collettivi corrispondente all'importo minimo di retribuzione che un datore di lavoro può pagare.

### **IT : SALUTE**

Uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale che va al di là della semplice assenza di malattia o infermità, per quanto concerne tutti gli aspetti legati al sistema riproduttivo, alle sue funzioni e ai suoi processi.

### **IT : SEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO**

Vedi Segregazione occupazionale.

### **IT : SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE**

La 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)..

**IT : SEGREGAZIONE ORIZZONTALE**

La concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (vedi Segregazione occupazionale).

**IT : SEGREGAZIONE VERTICALE**

La concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (vedi Segregazione occupazionale).

**IT : SENSIBILE ALLE SPECIFICITÀ DI GENERE**

Che tiene conto della dimensione di genere.

**IT : SESSO**

Le caratteristiche biologiche distinguono gli esseri umani in maschi o femmine..

**IT : SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE**

Il fatto che una particolare politica o azione sia rilevante o meno per quanto concerne il rapporto di genere/la parità tra le donne e gli uomini.

**IT : SISTEMA SESSUATO/FONDATO SUL GENERE**

Un sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne (vedi Contratto sociale in base al sesso).

**IT : SPECIFICITÀ DI GENERE**

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

**IT : STUDI SULLA DONNE/STUDI DI GENERE**

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

**T****IT : TASSI DI PARTECIPAZIONE**

Il tasso di partecipazione di un gruppo determinato - ad esempio donne, uomini, genitori in famiglie monoparentali, ecc. - in percentuale della partecipazione complessiva, di solito in relazione all'occupazione.

**IT : TASSO DI ATTIVITÀ**

Rappresenta la forza lavoro espressa in percentuale della popolazione in età lavorativa (15 - 64 anni).

**IT : TASSO DI INATTIVITÀ**

Tutte le persone che non rientrano nella classificazione degli occupati o dei disoccupati espresse in percentuale della popolazione in età lavorativa (16-64).

**IT : TRATTA DI ESSERI UMANI/DONNE E BAMBINI**

La tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, per adibirli a nuove forme di schiavitù o usarli quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento sessuale (vedi Commercio del sesso)..

## **IT : TRATTAMENTO PREFERENZIALE**

**Il trattamento di un individuo o di un gruppo di individui in modo da determinare un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Esso può essere usato in modo positivo se implica un'azione positiva volta a 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.**

## **IT : TUTORAGGIO**

**Una 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 tutore appoggia la carriera e lo sviluppo di un'altra persona, il patrocinato, al di fuori del normale rapporto superiore/subordinato. Si fa un ricorso sempre maggiore al patronato/tutoraggio per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne..**

## **U**

### **IT : UGUAGLIANZA DEI SESSI**

**Il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.**

### **IT : 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..**

## **V**

### **IT : VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO**

**La valutazione delle proposte politiche onde accertarne l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini al fine di adattare tali proposte così da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.**

### **IT : VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE**

**L'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.**

### **IT : VERIFICA IN BASE AL GENERE**

**Una 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..**

### **IT : VIOLENZA CONNESSA AL SESSO**

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



**IT : 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, tra cui la violenza sessuale, all'interno della famiglia o del nucleo familiare. 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.

**IT : VIOLENZA NEL CONTESTO FAMILIARE**

Violenza contro le donne da parte del loro partner (vedi anche Violenza in ambito domestico)