

GLOSSARIO¹

Analisi di genere

v. Genere

Azioni positive

Misure studiate per gruppi specifici, mirate e finalizzate ad eliminare ogni discriminazione.

L'espressione "azioni positive" nel nostro paese e in Europa nasce e mantiene un riferimento pressochè esclusivo alle donne, significando misure e piani di azione tendenti ad eliminare o prevenire le discriminazioni nei confronti dei soggetti femminili o di compensarne gli svantaggi, tanto da poter essere altrimenti detta "discriminazione positiva".

Istituite in Italia dalle legge 125/1991 - "Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro" - ma entrate a far parte delle politiche di pari opportunità con accezione più ampia, le azioni positive promuovono interventi rivolti a migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, cercando soluzioni per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Bilancio di competenze

Pratica di orientamento volta a rafforzare la progettualità (aspetto di valorizzazione personale delle competenze) e le relazioni del soggetto con il sistema educativo-formativo e il mercato (aspetto di valorizzazione sociale delle competenze).

La definizione data dall'Isfol (*"con bilancio di competenze si individua una serie di pratiche valutative rivolte all'individuo, finalizzate alla messa in evidenza delle competenze da esso possedute, in modo da darne consapevolezza e visibilità al soggetto stesso, nonché renderle trasparenti nei confronti di soggetti esterni, ove possibile e richiesto con attribuzione del valore di credito formativo"*) rende ben evidenti le due dimensioni fondamentali del bilancio:

⇒ *"il bilancio inteso come strumento di orientamento, motivazione, supporto finalizzato alla costruzione del proprio progetto formativo e/o professionale, attraverso l'analisi delle competenze, attitudini e motivazioni possedute da una persona" (dove "focus del bilancio è il soggetto, in una logica di rafforzamento dell'immagine di sé e di scoperta e valorizzazione delle proprie aspettative e risorse");*

⇒ *"il bilancio inteso come strumento di validazione del possesso individuale di determinate competenze in funzione del loro riconoscimento / certificazione (dove "il focus è la messa in trasparenza delle competenze individuali al fine di una loro maggiore spendibilità nel sistema formativo e/o professionale, anche attraverso la loro configurazione in crediti")" (Isfol, 1999).*

Ciclo di vita

Il rapporto tra le persone e il lavoro cambia nel corso della vita. Nei paesi industrializzati si è infatti istituzionalizzata una sequenza classica e, fino a poco tempo fa, molto rigida e diffusa: prima la formazione, poi il lavoro, infine la pensione. In questa sequenza il lavoro veniva ad occupare la parte centrale della vita, secondo una sequenza ininterrotta.

Questa sequenza, oggi non più valida per un numero sempre maggiore di persone, non lo è mai stata per le donne, perché non tiene conto degli eventi della vita esterni al lavoro che, biologicamente o tradizionalmente, gravano sulle

¹ Per la redazione del glossario sono state consultate le seguenti fonti: ISFOL, *A proposito di pari opportunità. I progetti NOW tra lavoro formazione e cultura*, 2001; Commissione Europea, *100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini*, Comunità Europee, 1998; CGIL, CISL, UIL Milano – Coordinamento Donne, *Il bilancio interattivo di parità*, 1997; Commissione per la Pari Opportunità della Regione Puglia; Pesce A. (a cura di), *Buone pratiche per la formazione delle donne e per il mainstreaming*. I libri del Fondo sociale Europeo, ISFOL 1999; "Le parole delle Pari Opportunità", Quaderno n.2 gennaio 2000 di Adultià, Milano Guerini e Associati; Antonucci G., De Fazi S. "Cultura della differenza e riflessioni metodologiche per l'introduzione dell'approccio di genere nell'orientamento", in AA.VV., *Una prospettiva che orienta*, ISFOL, 2002; Centro Donne del Comune di Bolzano, *Glossario* (tratto dal sito web www.donne-lavoro.bz.it); Provincia di Modena, *Parità e Opportunità: concetti, parole, norme*, 2002

donne (gravidanze, cura dei figli, dei malati, degli anziani) e comunque non tiene conto di possibili diverse “strutture di preferenza” e di una possibile diversa gerarchia dei valori. Per questi motivi, i cicli di vita che hanno caratterizzato fino ad ora le esistenze di donne e uomini sono stati profondamente differenti. Storicamente, almeno per il nostro paese, sono state riconosciute due diverse modalità:

- fino agli anni sessanta: lavoro/uscita dal lavoro (definitiva)
- attualmente: lavoro/interruzione/rientro al lavoro/interruzione/.....

è la discontinuità quindi che caratterizza i corsi di vita delle donne nel rapporto col lavoro.

Competenza / Approccio per competenza

La definizione di competenza più citata in letteratura è proprio quella che da McClelland a Boyatzis a L. Spencer e M. Spencer individua la competenza come “una caratteristica intrinseca individuale, causalmente collegata ad una performance efficace o superiore in una mansione o in una situazione, e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito” elencandone poi i suoi fattori costitutivi in “motivazioni, tratti, immagini di sé, conoscenze e abilità”.

In concetto di competenza sposta l’asse di attenzione dall’azione alla persona (in azione), dalla specificità delle mansioni a dimensioni cognitive generali, dalla parcellizzazione / specializzazione delle abilità all’unità dell’esperienza lavorativa, sociale, individuale, dalla ripetitività della performance alla creatività.

L’approccio per competenza viene disegnando così un vincolo molto forte tra individui e organizzazioni, tra le capacità di apprendimento / lo sviluppo cognitivo degli uni e dell’altra. Centralità della risorsa umana, radicamento nel contesto e capacità di rendere evidenti, esplicite e valorizzate (nonché certificabili) le competenze che lì si esprimono sono dunque i tre elementi fondamentali dell’approccio per competenza.

Competenze di genere

v. Genere

Competenze “femminili”

Si fa riferimento in particolare a quelle competenze (da alcuni nominate *trasversali*, da altri definite come *metacompetenze*) ritenute necessarie ai contesti organizzativi e vicine a quelle caratteristiche che - per storia e/o per pregiudizio - sono ricondotte/riconducibili all’esperienza e ai modi di produzione femminili. Si tratta in modo particolare delle competenze relazionali e comunicative e della predilezione per modalità cooperative piuttosto che competitive.

Conciliazione (tra vita professionale e vita familiare)

Introduzione di azioni complesse e sistemiche, all’interno delle organizzazioni del lavoro, delle politiche e dei servizi sociali territoriali, che prendono in considerazione le esigenze dei soggetti e delle famiglie soprattutto in ordine alla conciliazione dei tempi tra attività professionale e lavoro familiare e di cura. La necessità di adottare misure di conciliazione – sottolineata fortemente negli indirizzi politici dell’Unione Europea – è resa più urgente nel nostro paese dalla concomitanza di alcuni fenomeni sociali (crescita delle famiglie monoparentali e diminuzione del numero di componenti per famiglia; aumento della popolazione anziana; diminuzione della natalità; ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro; permanenza di una distribuzione fortemente squilibrata delle responsabilità familiari e di cura tra donne e uomini) e da strutturali trasformazioni intervenute nelle modalità produttive (che hanno generato nelle aziende esigenze di flessibilità e mobilità, nonché effetti di precarizzazione del lavoro), tali da minacciare gravemente i livelli di qualità della vita di donne e uomini. Sono considerati possibili strumenti di conciliazione: modalità contrattuali che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, job sharing, telelavoro, ecc.); misure e/o servizi che liberano il tempo in contesti aziendali (congedi parentali, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, ecc.); strumenti che agiscono nel territorio (servizi e

politiche sociali integrate).

Congedi parentali

Diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per accudire figli od altri parenti, esteso anche, attraverso la legge 53 dell'8 marzo 2000, ai padri. Tale diritto è destinato a dipendenti di aziende pubbliche e private. Negli obiettivi per le pari opportunità è prevista la promozione di azioni e politiche specifiche che ne favoriscano l'utilizzo maschile.

Desegregazione

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

Differenza di genere

Spesso usata come sinonimo di "differenza sessuale", l'espressione differenza di genere fa piuttosto riferimento al genere (v.) come costruzione sociale, ovvero alle differenze di comportamento tra donne e uomini come manifestazione dei ruoli sociali appresi e introiettati. In questo senso, si pone come categoria descrittiva piuttosto che conoscitiva, come è il caso della differenza sessuale.

In molti contesti, tuttavia, le due espressioni (differenza di genere e differenza sessuale) sono usate in modo indistinto e come sinonime, assumendo per lo più la valenza di significato più propria della seconda espressione.

Differenza sessuale

A partire dal pensiero della filosofa belga Luce Irigaray, l'elaborazione del "pensiero della differenza" è stata avviata in Italia, agli inizi degli anni ottanta, dalle donne della Libreria di via Dogana di Milano e dalle donne della Comunità Filosofica Diotima presso l'Università di Verona, in particolare dalle filosofe Adriana Cavarero, Luisa Muraro, Chiara Zamboni. Questa elaborazione ha mostrato la natura non neutra e non universale di un sapere filosofico, quello occidentale, che "*autorappresenta e interpreta il mondo a partire dal sé di un solo soggetto sessuato al maschile*" (A. Cavarero). Per il genere femminile, un pensiero e un ordine sociale e simbolico costruito su un solo soggetto neutro universale ha portato come sua conseguenza il fatto che "*il divenire culturale delle donne è rimasto bloccato e in parte si è isterilito in un ordine simbolico che non era il loro*" (S. Ulivieri).

"La differenza sessuale implica infatti che all'origine non ci sia l'*uno* ma, per lo meno, il *due*: due sessi. Implica che ci sia il differire dell'uno dall'altro, senza che nessuno dei due sessi sia il prototipo originale *da* cui l'altro sesso differisce. Il termine Uomo fa, invece, proprio questo. Esso ritaglia un orizzonte simbolico nel quale il prototipo degli esseri umani è il maschile: cosicché le donne possono rientrarvi nella misura in cui differiscono *dal* prototipo e ne sono una specificazione interna. Da differenza costitutiva che segna ambedue i sessi (*sempre* si nasce o maschio o femmina), essa diventa così una differenza secondaria, derivata, specificante. Il maschio della specie umana diventa universale: nel senso che sta - e vale - per *tutti* e due i sessi, essendo il sesso femminile soltanto una sua sottospecie" (A. Cavarero).

Discriminazione di genere

Forma di discriminazione legata al sesso, che va dall'esclusione delle donne dai principali programmi di sviluppo alle diseguaglianze nei salari, alla sistematica violenza contro le donne. Nella sua forma più diffusa, si può riassumere nella distribuzione largamente diseguale delle risorse, siano esse cibo, credito, educazione, lavoro, informazione, formazione.

Discriminazione diretta

Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra in ragione dell'appartenenza ad un gruppo o ad un sesso.

Discriminazione indiretta

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato gruppo o sesso.

Divisione sessuale del lavoro	La divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.
Doppia presenza	"L'espressione (ideata da Laura Balbo nel 1981, ripresa poi da Franca Bimbi e altre) fa riferimento ad una collocazione specifica delle donne adulte nella società contemporanea, che le vede presenti sia nell'ambito del lavoro di riproduzione, familiare e di cura, che in quello del lavoro per il mercato." [dal thesaurus Linguaggiadonna, 1991]
Empowerment	(letteralmente: potenziamento, aumento di capacità, condivisione e trasferimento di poteri) Attribuzione alle donne di poteri e responsabilità, non attraverso un processo dall'alto, ma attraverso la valorizzazione delle esperienze e competenze che le donne stesse costruiscono. Il termine è, insieme a "mainstreaming" (v.), uno dei concetti chiave lanciati dalla quarta Conferenza mondiale delle donne (Pechino, 1995), organizzata dalle Nazioni Unite e preceduta da un Forum delle Organizzazioni non governative
Family friendly	L'espressione, diffusa in Europa dai documenti comunitari, è riferita a politiche, servizi, strumenti che consentono di "armonizzare" il lavoro con gli impegni familiari.
Femminilizzazione (del mercato del lavoro)	Con l'espressione "femminilizzazione del lavoro" vengono veicolati significati profondamente diversi, l'uno legato alla presenza quantitativa delle donne nel mercato del lavoro (rilevando il massiccio ingresso - avvenuto a partire dagli anni '70 in poi - delle donne tra le forze di lavoro), l'altro alle caratteristiche qualitative del "modo di produzione" femminile. Quest'ultima accezione fa riferimento in particolare a quelle competenze (da alcuni nominate <i>trasversali</i> , da altri definite come <i>metacompetenze</i>) ritenute necessarie ai contesti organizzativi e vicine a quelle caratteristiche che - per storia e/o per pregiudizio - sono ricondotte/riconducibili all'esperienza e ai modi di produzione femminili. Si tratta in modo particolare delle competenze relazionali e comunicative e della predilezione per modalità cooperative piuttosto che competitive.
Gender mainstreaming	Abbandono di ogni ghettizzazione della politica delle donne, a favore della diffusione di un punto di vista fondato sulla differenza di genere, in tutte le politiche e in tutte le sedi istituzionali e della società civile. Il termine è, insieme ad "empowerment" (v.), uno dei concetti chiave lanciati dalla quarta Conferenza mondiale delle donne (Pechino, 1995), organizzata dalle Nazioni Unite e preceduta da un Forum delle Organizzazioni non governative. Questi due eventi si sono conclusi con la definizione di una Piattaforma, chiamata Piattaforma di Pechino, che vincola i governi dei paesi firmatari a stabilire un Piano di azione nazionale per intervenire nelle "aree critiche" individuate (povertà, salute, diritti umani, ambiente, economia). Una prima importante definizione di mainstreaming a livello governativo viene espressa nel nostro Paese nella Direttiva del Presidente del Consiglio del 7 marzo 1997, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", dove si legge " <i>Costruire una cultura del mainstreaming - viene affermato nella Direttiva - implica il superamento di qualsiasi ottica settoriale, di qualsiasi idea di "specifico femminile" o di pari opportunità in senso tradizionale, come insieme di azioni specifiche volte a superare situazioni di svantaggio. L'aspetto più innovativo del mainstreaming consiste invece nell'indicare l'esigenza di un'iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo</i> ".

Genere

Dall'inglese gender, termine che fa riferimento a un sistema di ruoli e di relazioni fra donne e uomini determinate dal contesto sociale, politico ed economico. Il genere è una costruzione sociale e può essere definito come il processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile entrano nelle categorie sociali di donne ed uomini.

Riferendosi a 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 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.

Nel Documento della IV Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi nel 1995 a Pechino, si dichiara: *‘il genere è l'elemento fondante della stratificazione sociale e delle disuguaglianze su scala planetaria. Nella stesso tempo è uno dei caratteri fondamentali dell'identità e della soggettività di ogni persona, donna o uomo, e rappresenta quindi la principale ricchezza culturale di ogni nazione. Talvolta l'agire per la riduzione delle disuguaglianze tra donne e uomini può portare a proporre una logica ugualitaria semplificata, appiattita sulla centralità maschile e a spingere le donne verso una faticosa, quanto inutile, marcia forzata per diventare come gli uomini.’*

(analisi di) Consiste in un esame sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi, focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini nel potere, nel reddito e nel lavoro in tutte le società. Applicata alla formazione professionale, l'analisi di genere consente di verificare il diverso impatto che i programmi e le strategie formative hanno sulle donne e sugli uomini l'analisi di genere è fondamentale per orientare azioni e interventi verso una *prospettiva di genere*.

(competenze di) Termine utilizzato per definire l'insieme delle competenze che le diverse figure chiave della formazione dovrebbero acquisire in relazione al *Genere* e agli aspetti ad esso collegati. Può anche significare l'attenzione al genere introdotta in competenze professionali finora ritenute neutre (A.Pesce).

(indicatori di) Indicatore in termini statistici è una misura quantitativa o qualitativa, risultato del rapporto tra due variabili che rappresentano un fenomeno o un andamento. L'indicatore è un dato che, in base al significato attribuitogli, può valutare risultati di attività e di politiche.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle linee guida europee, ha elaborato il modello VISPO (Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità) con la finalità di indicare un criterio di metodo e una strumentazione di valutazione di genere delle politiche. Il modello VISPO, allo scopo di misurare il miglioramento delle Pari Opportunità e della partecipazione di uomini e donne ad uno sviluppo equilibrato, indica quattro obiettivi per il monitoraggio e la valutazione dei programmi e delle azioni. All'interno di ogni obiettivo sono espressi gli indicatori per verificare la coerenza e quanto le azioni programmate incidano sulle disparità e promuovano le Pari Opportunità, e sono classificati in indicatori di realizzazione, di risultato e di impatto.

- (impatto di) Nella Quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino, del 1995, 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 documenti (per tutte, Le Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre, 1998) sottolineando, tra le misure prioritarie, l'importanza di valutare le politiche tenendo conto dell'impatto di genere.
- (prospettiva di) A partire da una analisi di genere, intesa come studio sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi legati alle disuguaglianze fra uomini e donne nelle varie situazioni (reddito, lavoro, ecc.) e in tutte le società, è possibile pianificare interventi e politiche in una prospettiva di genere. Per prospettiva di genere si intende dunque l'ottica che, avvalendosi di una piattaforma conoscitiva, ne fa un punto di forza per improntarne programmi e strategie politiche.
- (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 tra i sessi e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne.

Lavoro di cura

Si intendono con questa espressione tutti quei lavori, retribuiti e non, che hanno come destinatarie, dirette e indirette, le persone e il loro benessere, materiale e immateriale. All'interno del gruppo familiare il lavoro di cura è da sempre sinonimo del lavoro femminile per la gestione della casa e delle relazioni, per la cura dei figli, degli anziani e degli uomini adulti.

Negli anni '70, il movimento delle donne mise a tema la rilevanza sociale ed economica del lavoro di cura (allora chiamato "lavoro domestico"), sia in termini assoluti che in relazione alla necessità sociale di un lavoro "accessorio" per la riproduzione della forza lavoro. Si discute oggi, a fronte del massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro e delle trasformazioni soggettive e della struttura familiare nel frattempo intercorsi, sulla necessità di condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne (v. conciliazione) e della cura degli altri anche come percorso educativo necessario alla cura di sé.

Mainstreaming

(letteralmente: collocazione all'interno della corrente principale)

Abbandono di ogni ghettizzazione della politica delle donne, a favore della diffusione di un punto di vista fondato sulla differenza di genere, in tutte le politiche e in tutte le sedi istituzionali e della società civile.

Il termine è, insieme ad "empowerment" (v.), uno dei concetti chiave lanciati dalla quarta Conferenza mondiale delle donne (Pechino, 1995), organizzata dalle Nazioni Unite e preceduta da un Forum delle Organizzazioni non governative. Questi due eventi si sono conclusi con la definizione di una Piattaforma, chiamata Piattaforma di Pechino, che vincola i governi dei paesi firmatari a stabilire un Piano di azione nazionale per intervenire nelle "aree critiche" individuate (povertà, salute, diritti umani, ambiente, economia).

Il Piano di azione italiano è ribadito dalla Direttiva del Presidente del Consiglio

del 7 marzo 1997, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", dove si legge "*Costruire una cultura del mainstreaming - viene affermato nella Direttiva - implica il superamento di qualsiasi ottica settoriale, di qualsiasi idea di "specifico femminile" o di pari opportunità in senso tradizionale, come insieme di azioni specifiche volte a superare situazioni di svantaggio. L'aspetto più innovativo del mainstreaming consiste invece nell'indicare l'esigenza di un'iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo*".

Pari opportunità

L'espressione nasce e viene per lo più usata per indicare iniziative e misure politiche volte a realizzare condizioni di uguaglianza di opportunità tra persone o gruppi di persone. Utilizzata in riferimento a soggetti sociali particolarmente ostacolati nella partecipazione economica, politica e sociale, nel nostro paese l'espressione viene ricondotta quasi esclusivamente alle politiche di azioni positive rivolte alle donne e comunque associata in prima istanza ai soggetti femminili.

Partire da sé

Il "partire da sé" è una pratica di conoscenza che mette al centro l'esperienza e il vissuto del soggetto: "partendo da sé non si parte da una conoscenza generale e oggettiva per arrivare poi ad una conoscenza specifica e particolare della propria situazione. Si parte invece dai sentimenti e dalle contraddizioni vissute in prima persona, perché saperle vedere e interpretare è un modo di restituire la verità del mondo al mondo stesso. Da una parte si valorizza molto il vissuto concreto, dall'altra non se ne fa un fatto personale ma un segnale del mondo che viviamo..." (C. Zamboni, in Diotima, *La sapienza di partire da sé*, Liguori, 1996)

Segregazione occupazionale

Con il termine segregazione occupazionale si definisce la concentrazione di soggetti specifici in particolari tipi e livelli di attività. La partecipazione femminile al mercato del lavoro è stata sempre connotata, anche per motivi storici (tra i quali, ad esempio, l'interdizione per legge di alcune professioni e/o carriere), dal fenomeno della segregazione.

Segregazione orizzontale

La segregazione orizzontale è la concentrazione di soggetti specifici in particolari settori e occupazioni.

Segregazione verticale

La segregazione verticale è la concentrazione di soggetti specifici in determinati livelli d'inquadramento, responsabilità o posizioni.

Soffitto di cristallo, soffitto di vetro (glass ceiling)

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.