



Consigliera  
di parità

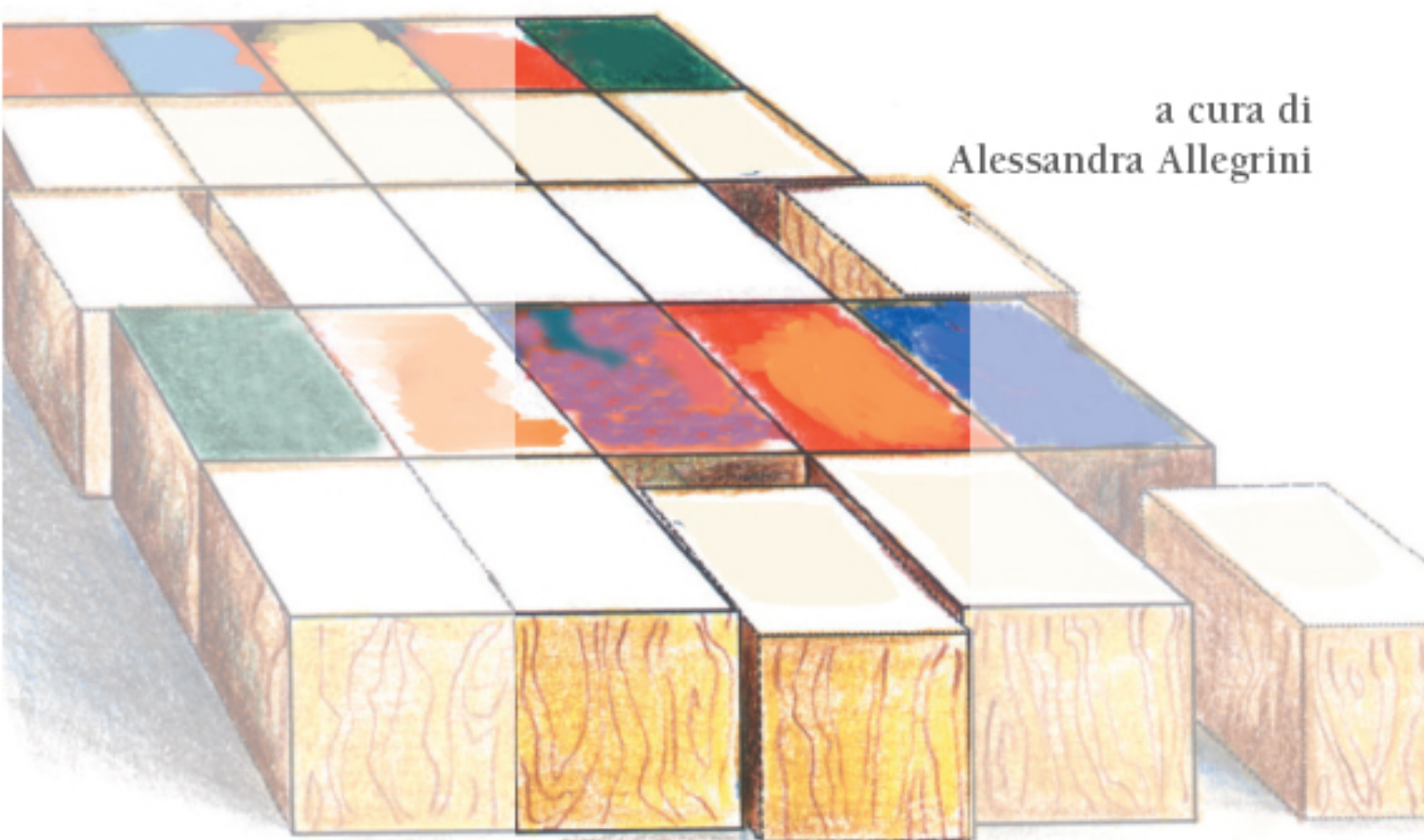
della provincia di Verona

Femminile Maschile

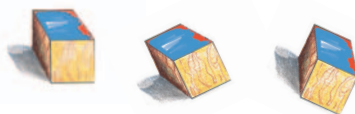
L' **A B C**

delle Pari Opportunità  
tra donne e uomini

a cura di  
Alessandra Allegrini



# Presentazione



Ho avuto modo di incontrare in questi anni studentesse e studenti, giovani, lavoratrici e lavoratori, associazioni e mi sono spesso resa conto del fatto che sul tema delle pari opportunità le parole che vengono utilizzate hanno bisogno di essere decifrate, tradotte, riconnesse con i percorsi culturali, storici e politici che le hanno generate. Sono parole e linguaggi che hanno in sé un valore di rappresentazione di mondi simbolici che le nuove generazioni raramente possiedono.

Le parole come la lingua che usiamo costituiscono un codice condiviso che permette di comunicare assumendo come noto e condiviso il lungo processo storico, culturale, sociologico e politico che ne ha definito il significato e il senso. Non è sempre così.

La connessione tra parola e significati non è, dunque, di per sé trasparente né data per sempre. Ha bisogno di essere coltivata, scoperta, ricostruita. Vale tanto di più questa cosa per il tema delle pari opportunità e della questione femminile.

Mi è sembrato allora utile e necessario promuovere questa prima pubblicazione che raccoglie le parole che maggiormente ricorrono quando si parla del tema della parità tra uomo e donna.

Pensando alle giovani generazioni mi è parso potesse essere di aiuto raccogliere queste parole, scelte senza l'intenzione che siano un elenco esaustivo del tema, cercando di darne una breve definizione e cercando di collocarle in un contesto storico, sociologico, normativo che aiuti a ricostruirne il significato e il senso.

Il quaderno può essere anche un utile supporto a chi, docente o insegnante o educatore è interessato a trattare il tema della differenza di genere, del maschile e femminile. Può essere utilizzato come spunto per approfondimenti o percorsi di ricerca o stimolo al confronto e alla discussione.

Ad Alessandra Allegrini che ha curato questa pubblicazione il mio sincero ringraziamento, meticoloso e preciso è stato il suo lavoro di elaborazione di questo "glossario" delle parole delle pari opportunità. Un lavoro che si configura non come punto di arrivo ma, semmai, come punto di partenza di un percorso di riflessione e studio sulla differenza di genere, differenza da valorizzare come risorsa culturale e non solo.

*Luisa Perini*



# Perché?



## ***Perché ancora oggi parliamo di questioni di genere?***

Ancora oggi parliamo di questioni di genere perché queste non si danno mai una volta per tutte: lungo il tempo, come mostra la storia, le forme e i modi con cui si presentano la differenza, le differenze e le relazioni tra donne e uomini cambiano e necessitano di comprensione sempre nuova.

## ***Perché le questioni di genere riguardano uomini e donne insieme e non solo le donne?***

Le questioni di genere riguardano in egual misura donne e uomini perché questo concetto si riferisce sempre a entrambi. Affrontare le questioni di genere con gli strumenti delle pari opportunità significa promuovere e valorizzare la libera soggettività di donne e uomini superando la gabbia dei condizionamenti, degli stereotipi e delle convenzioni che riguardano entrambi i sessi e che ne limitano la libertà di espressione e azione conformemente a ciò che sono e vogliono diventare.

## ***Perché essere differenti significa essere pari e uguali?***

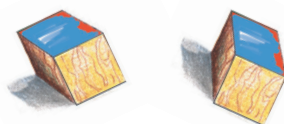
Essere differenti significa essere pari e uguali perché solo con il riconoscimento, la valorizzazione e il rispetto reciproco della differenza e delle differenze possiamo diventare esseri umani di pari dignità, pari diritti, pari opportunità.

## ***Perché ci sono tante parole inglesi nel vocabolario delle pari opportunità?***

Ci sono tante parole inglesi nel vocabolario delle pari opportunità per due ragioni. Prima di tutto perché in Italia il linguaggio istituzionale delle pari opportunità durante gli anni '90 ha privilegiato un approccio più orientato alla sociologia e alla giurisprudenza piuttosto che all'analisi storico-filosofica. In secondo luogo perché, sempre a partire dagli anni '90, l'Unione Europea, che il più delle volte impiega la lingua inglese, ha avuto un ruolo determinante anche nel contesto degli organismi pubblici italiani nel sensibilizzare sull'importanza delle questioni di genere e nell'affinare strumenti per intervenire a favore delle pari opportunità e l'equilibrio tra donne e uomini.



# Chi è la Consigliera di parità?



Istituita con la Legge 125/91, è nominata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province. Nel caso della Provincia di Verona la designazione avviene su decreto del Presidente della Provincia, sentita la Commissione provinciale lavoro.

È nominata una Consigliera di Parità effettiva e una supplente a livello nazionale, regionale e provinciale. La durata del mandato è quadriennale e rinnovabile una sola volta.

Deve possedere requisiti di specifica e comprovata competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, parità e pari opportunità, nonché mercato del lavoro.

Ad oggi in Italia le Consigliere nominate nella varie Regioni e Province sono circa 220.



## *Quali sono i compiti e le funzioni della consigliera di parità?*

Le regole in merito a compiti, funzioni, organizzazione del lavoro sono contenute nell'art. 15, dlgs 198/06 integrati dalla Convenzione stipulata il 22 novembre 2001 tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro per le pari opportunità, le Regioni, le Province, i Comuni e le comunità montane, definita come "Convenzione quadro sulle modalità di organizzazione e di funzionamento

dell'ufficio delle Consigliere di parità ai sensi dell'art. 3 e dell'art. 5 del dlgs. 196/00".

La Consigliera di parità intraprende ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finaliz-



zate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive.

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.



## ***Cos'è una discriminazione?***

Ai sensi degli artt. 25 e 26 del D.Lgs. 198/06 costituisce discriminazione diretta, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Siamo in presenza di una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimi-



datorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono, inoltre, considerati discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.



## **Quando rivolgersi alla consigliera di parità**

Può rivolgersi alla Consigliera di Parità chi ritiene di aver subito una discriminazione nel lavoro, fondata sul genere, in particolare e a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nell'accesso al lavoro;
- nell'accesso alla formazione;
- nello sviluppo di carriera;
- nel livello di retribuzione;
- in relazione alla maternità e lavoro;
- al rientro da periodi di congedo per maternità, paternità o congedo parentale.

La Consigliera di Parità è un punto di riferimento anche per:

### **AZIENDE CHE VOGLIANO:**

- valorizzare la presenza femminile nell'azienda;
- costituire il Comitato Pari Opportunità aziendale;
- contrastare in modo efficace le discriminazioni in base al sesso;
- accedere ai finanziamenti previsti per l'introduzione di azioni positive a favore delle pari opportunità tra donne e uomini;
- presentare progetti sulla riorganizzazione aziendale e sulla flessibilità per la conciliazione in base all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53.

### **ENTI CHE VOGLIANO:**

- costituire il Comitato Pari Opportunità dell'Ente;
- integrare le pari opportunità nelle politiche dell'Ente;
- accedere ai finanziamenti previsti per l'introduzione di azioni positive a favore delle pari opportunità tra donne e uomini;



- predisporre il piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) in base all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
- favorire l'attuazione delle pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro anche in riferimento ai processi di carriera e ai differenziali retributivi;
- contrastare in modo efficace le discriminazioni in base al sesso.



6





L'azione positiva, detta anche “discriminazione positiva”, è una misura rivolta a un gruppo particolare di persone, segnato da uno “svantaggio sistemico”, con l'obiettivo di eliminare o prevenire fattori di discriminazione, oppure di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti. L'azione positiva è una misura con un tempo di inizio e di fine: per questo viene anche chiamata “misura temporanea speciale”.

L'azione positiva promuove le pari opportunità e la parità tra donne e uomini attraverso interventi progettuali di diversa natura realizzati da parte delle istituzioni pubbliche, o da altre organizzazioni come i centri per la parità e le pari opportunità, i centri di formazione professionale, le organizzazioni sindacali. Sono diversi i settori della società in cui si realizzano le azioni positive: per esempio nelle professioni, per favorire l'accesso o l'avanzamento di carriera delle donne in ambiti professionali in cui sono in minoranza, oppure nell'organizzazione del lavoro, per favorire un migliore equilibrio tra donne e uomini nelle responsabilità familiari e lavorative.

Il concetto di azione positiva è stato elaborato nel contesto della Commissione Europea per la prima volta nel corso degli anni '80 come strumento per la realizzazione delle pari opportunità in diversi ambiti della vita politica sociale ed economica. In Italia, l'attuazione delle azioni positive è stata inclusa nel quadro normativo sulle pari opportunità dai primi anni '90 con le seguenti specifiche finalità: eliminare la discriminazione e la segregazione; realizzare le pari opportunità; riequilibrare le posizioni professionali maschili e femminili; equilibrare i ruoli socio-culturali di uomini e donne in ambito familiare. Nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna, l'articolo 42, comma 1, rubricato “Adozione e finalità delle azioni positive” si legge: “Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

## AZIONE POSITIVA

### *Cosa?*

### *Dove?*

### *Quando?*





## ANALISI DI GENERE *gender analysis*

### *Cosa?*

Benché spesso questo termine venga utilizzato come sinonimo di "indagine, ricerca, studio condotto da un approccio di genere", l'analisi di genere è uno strumento di integrazione della dimensione di genere nella pianificazione delle politiche e dei servizi pubblici. Laddove la valutazione d'impatto di genere/ gender impact assessment verifica l'impatto delle politiche e dei servizi esistenti in relazione alle differenze tra uomini e donne, e in vista di una loro modificazione, l'analisi di genere interviene al momento della pianificazione delle politiche e dei servizi con lo scopo comprendere e valutare ex ante le differenze tra donne e uomini rispetto ai bisogni e alle aspettative nella loro vita concreta e quotidiana in un dato territorio. Generalmente l'analisi di genere si accompagna all'adozione di un altro strumento: il bilancio di genere / gender budgeting.

### *Dove?*

L'analisi di genere si applica nei programmi e nelle strategie politiche e pubbliche, così come nella pianificazione di servizi pubblici. Questo strumento può essere impiegato dalle pubbliche amministrazioni (a livello locale, regionale, nazionale) così come dai soggetti privati (associazioni, centri, enti privati) che intervengono su un dato territorio offrendo servizi pubblici di diversa natura, come per esempio formazione, orientamento, ma anche biblioteche, strutture per l'infanzia.

### *Quando?*

L'analisi di genere è una forma di applicazione del mainstreaming di genere a livello delle politiche e dei servizi pubblici. Questo strumento, insieme al bilancio di genere è diffuso in diversi paesi europei a partire dagli anni '90 e si sviluppa a partire dall'idea che le risorse disponibili su un dato territorio non sono equamente accessibili per tutti e in molti casi non sono in grado di soddisfare esigenze e aspettative reali e concrete delle persone, donne e uomini.

## ANALISI COMPARATIVA DI GENERE

### *Cosa?*

L'analisi comparativa di genere è lo studio delle differenze tra donne e uomini considerando i ruoli socio-culturali tradizionalmente loro assegnati, in relazione alle condizioni, ai bisogni, ai tassi di partecipazione, all'accesso alle risorse e allo sviluppo, alla gestione del patrimonio, ai poteri decisionali.

### *Dove?*

L'analisi comparativa di genere si applica ai molteplici ambiti che articolano la società e la cultura in cui viviamo, sia a livello dell'organizzazione sociale, che a livello di rappresentazioni culturali.



Viene generalmente utilizzata nelle ricerche sociologiche che si basano sulla raccolta di dati, quantitativi e qualitativi, differenziati in base al sesso, e negli studi di genere spesso caratterizzati da un approccio interdisciplinare.

Dagli anni '80 l'analisi comparativa di genere è uno degli strumenti impiegati nella ricerca nell'ambito degli studi di genere, in modo più ricorrente nelle indagini sociologiche. Studiosi e studiose appartenenti a discipline diverse hanno prodotto analisi comparative sui differenziali sociali relativamente a diversi ambiti, per esempio il reddito, la salute e la mortalità. Nel corso degli anni '90 questo strumento viene impiegato anche nella pianificazione e progettazione delle politiche e dei servizi in diversi paesi europei. Il limite principale che ancora oggi ostacola la possibilità di condurre un'analisi comparativa di genere è l'abitudine non ancora radicata, soprattutto in Italia, alla raccolta di dati disaggregati per sesso, una premessa fondamentale affinché possa essere condotta un'analisi comparativa di genere. Vedi anche dati disaggregati in base al sesso



L'approccio di genere, o prospettiva, ottica di genere, è il punto di vista a partire dal quale osserviamo la realtà che ci circonda tenendo conto della sua articolazione sulla base della differenza, delle differenze e degli squilibri di genere. L'idea fondamentale dell'approccio di genere è che i soggetti che hanno esperienza della realtà, e che conoscono, si relazionano, agiscono a partire da essa, non sono uno bensì due, uomini e donne, gruppi a loro volta non omogenei, bensì caratterizzati da altre differenze. Laddove è presente una visione neutra e astratta, l'approccio di genere interviene modificando questa visione, articolando un'interpretazione del mondo a partire dalla sua dimensione duale (uomini e donne). Si veda anche: differenza e differenze, genere, studi di genere.

L'approccio di genere viene impiegato nelle indagini, studi e ricerche sia in senso interdisciplinare, cioè trasversalmente ai settori disciplinari, sia in senso intra-disciplinare (cioè all'interno di una singola disciplina), ma anche nei diversi settori di programmazione sociale, culturale, economica e politica in riferimento alle diverse espressioni che possono acquisire ruoli, relazioni e processi legati alla differenza di genere.

L'approccio di genere nasce e si sviluppa nel contesto degli studi di genere che a loro volta hanno origine nel complesso corpo di sapere prodotto dal femminismo a partire dagli anni '70.

## Quando?

## APPROCCIO DI GENERE

## Cosa?

## Dove?

## Quando?



## BILANCIO DI GENERE *gender budgeting*

### *Cosa?*

Il bilancio di genere è un esempio di applicazione del mainstreaming di genere nel contesto delle strategie amministrative. E' uno strumento in grado di integrare concretamente la parità e le pari opportunità tra donne e uomini nelle politiche e nelle procedure di bilancio, attraverso l'analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio pubblico, valutandone i possibili diversi effetti, attesi o reali, sulla componente maschile e femminile della popolazione. Grazie a questo strumento l'ente pubblico è in grado di adottare decisioni politiche e di bilancio prevedendo il diverso impatto dei propri interventi rispetto a uomini e donne, e non più solo rispetto ad altre categorie come "giovani/anziani", "lavoratori/disoccupati", "ricchi/poveri". Laddove l'analisi di genere si focalizza sulla pianificazione delle politiche e dei servizi, il bilancio di genere si applica nello specifico alla pianificazione della gestione dei fondi pubblici.

### *Dove?*

Il bilancio di genere viene generalmente adottato dagli enti pubblici, più raramente dagli enti privati, nell'ambito delle politiche di bilancio, di rendicontazione trasparente dell'utilizzo delle risorse, di programmazione delle entrate e delle uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

### *Quando?*

Il primo caso di analisi di bilancio degli enti pubblici da un'ottica di genere risale al 1984 in Austria. Durante gli anni '90 questo tipo di intervento si è diffuso in varie parti del mondo. Per esempio in Italia nel maggio 2003, in occasione del Forum Pubblica Amministrazione, le provincie di Siena, Genova e Modena hanno firmato un protocollo di intesa attraverso cui si sono impegnate a redigere documenti di programmazione economica con un'ottica di genere.





L'espressione competenze di genere si riferisce al modo in cui conoscenze, capacità e abilità personali, sociali e professionali sono agite in relazione alla propria appartenenza di genere. Questo termine viene di frequente utilizzato in riferimento ai cambiamenti avvenuti nell'organizzazione socio-culturale delle nostre società, in cui si rileva una modificazione della tradizionale divisione di genere del lavoro tra uomini e donne, con conseguenze significative nelle forme di organizzazione del lavoro. Diverse fonti evidenziano che le donne sono oggi portatrici di competenze che sono state tradizionalmente escluse dalla sfera pubblica e professionale. Si tratta di abilità e forme di saperi maturate nell'ambito familiare, nelle attività di cura, in esperienze riconducibili a forme di apprendimento non formali come la capacità di relazionarsi, diagnosticare, affrontare simultaneamente circostanze complesse trovando le soluzioni opportune. Questo insieme di competenze sono oggi più visibili, ma non sempre valorizzate, a livello sociale e professionale e vengono chiamate competenze femminili. Vedi anche: femminile, femminilizzazione e femminilizzazione del lavoro.

Gli ambiti in cui le competenze femminili risultano più visibili sono le nuove professioni della conoscenza, soprattutto quelle nell'ambito della comunicazione-informazione, e di frequente nel contesto delle tipologie di lavoro autonomo e/o atipico. Anche in ambiti tradizionali, come il lavoro aziendale, le competenze femminili acquisiscono oggi centralità in quanto anche le aziende oggi necessitano di questo tipo di competenze: abilità di comunicazione e relazione, abilità nel trovare soluzioni adeguate rispetto a circostanze complesse etc. Accanto agli aspetti positivi evocati da questo termine, ci sono altri aspetti più ambigui: l'utilizzo a-critico della parola "femminile" può alimentare una certa rigidità di caratteristiche e competenze anziché valorizzare le differenze che caratterizzano donne e uomini, peraltro in un contesto culturale in cui al femminile è stato storicamente assegnato valore inferiore rispetto al maschile. Da questo punto di vista, le competenze di genere possono evocare una visione essenzialistica della differenza che non lascia spazio al cambiamento, favorendo, anziché contrastare, un certo riduzionismo, sia esso biologico o culturale. Si veda anche: femminilizzazione del lavoro, ruoli di genere

## COMPETENZE DI GENERE *competenze femminili*

### *Cosa?*

### *Dove?*



## Quando?

### CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

## Cosa?

## Dove?

## Quando?

Il significato di questo termine acquista senso alla luce delle trasformazioni avvenute nella ristrutturazione della relazione tra sfera privata-familiare e sfera pubblica-produttiva, nei cambiamenti avvenuti nella relazione tra uomini e donne, nei livelli di scolarità e nella aspettative sulla qualità del lavoro, che soprattutto tra le nuove generazioni si nutre di nuove motivazioni non solo od esclusivamente di carattere retributivo.



Il termine conciliazione si riferisce a tutte quelle politiche, insieme ai relativi servizi e interventi, che intendono favorire un maggior equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita privata, attraverso l'adozione di soluzioni, anche innovative, rispetto alle esigenze che riguardano la vita quotidiana di donne e uomini. L'obiettivo degli interventi di conciliazione è quello di rendere possibile una sostanziale eguaglianza di opportunità per donne e uomini grazie all'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, insieme alla condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini. Si veda anche: contratto sociale di genere, lavoro di cura, flessibilità.

Le politiche di conciliazione si attuano nei diversi ambiti che articolano la vita delle persone: il lavoro professionale, le attività personali, le attività di cura e assistenza. Esse coinvolgono diversi soggetti: gli enti locali, che creano i servizi; le politiche dei tempi e le politiche culturali, che distribuiscono il tempo e le risorse lungo l'arco della vita delle persone; le organizzazioni lavorative, per esempio le aziende, sollecitate a sperimentare forme di flessibilità temporale e modalità innovative di organizzazione del lavoro; gli uomini e le donne, chiamati a una condivisione delle responsabilità familiari e di cura, attraverso una reciprocità che favorisca la crescita e l'autonomia di tutti i componenti familiari, compresi i minori e le persone anziane.

In Italia, per esempio, l'art. 9 della Legge 53 dell'8 marzo 2000 – recante “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” - prevede una serie di misure volte a promuovere e incentivare la conciliazione dei tempi e la condivisione delle responsabilità. La disposizione è stata recentemente innovata, in alcune sue parti, ad opera dell'art. 1254 della legge n.296 del 27 dicembre 2006 (legge finanziaria per il 2007). il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) fa espresso rinvio a tale norma con l'art. 50.





Il congedo parentale è il diritto individuale, di ciascun genitore, in linea di principio su base non trasferibile, ad astenersi dal lavoro entro otto anni di età del proprio figlio per consentire loro di prendersene cura. Le astensioni non possono superare un periodo complessivo tra i genitori di dieci mesi, elevabili fino a undici. Anche i genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale. In questo caso però i limiti di età del bambino sono più alti.

Il congedo parentale è un diritto di tutti i lavoratori e le lavoratrici subordinati/e, di lavoratori e lavoratrici autonomi/e (ad esclusione dell'area della libera professione) e recentemente anche dei lavoratori e della lavoratrici atipiche (lavoro a progetto, co.co.co. e categorie assimilate).

In Italia i riferimenti di legge per il congedo parentale sono i seguenti: la Direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/6/96, GU Legge 145 e la Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Inoltre, la tutela e il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151.



Questo termine indica la presenza o l'assenza di fattori, elementi, considerazioni sensibili alla dimensione di genere.

Il termine consapevolezza di genere può essere usato per indicare la consapevolezza individuale-relazionale della propria appartenenza a un genere, con le implicazioni sociali e culturali che essa comporta. A livello collettivo, il termine si usa per riferirci alla presa di consapevolezza da parte di un'intera collettività della differenza e delle differenze di genere. In quest'ultimo caso si parla anche di "cittadinanza di genere", quando la realizzazione della cittadinanza è basata sul riconoscimento e sulla valorizzazione della differenza di genere, valutando cittadini e cittadine soggetti di pari dignità. Questa espressione può anche riferirsi a un progetto, un intervento, uno studio, un sistema che tiene conto in modo sistematico della dimensione o delle dinamiche di genere. In quest'ultimo caso si utilizza anche il termine "sensibile alle specificità di genere" (gender sensitive) che, viceversa, in assenza di attenzione rispetto alla dimensione di genere diventa "cecità di genere" (gender blindness).

## CONGEDO PARENTALE

### Cosa?

### Dove?

### Quando?

## CONSAPEVOLEZZA DI GENERE

### Cosa?

### Dove?



## Quando?

E' possibile individuare una delle radici del termine consapevolezza di genere nella pratica di auto-coscienza diffusa durante il movimento femminista degli anni '70. I gruppi femminili di auto-coscienza avevano l'obiettivo di favorire reciprocamente la presa di coscienza della propria appartenenza sessuale, delle discriminazioni subite nella società basata su un modello neutro, universale, ma di fatto maschile, delle potenzialità dischiuse dalla pratica del "partire da se", cioè a partire dalla propria esperienza specificamente femminile del mondo. Oggi il tentativo di innescare processi di consapevolezza sull'esistenza di situazioni di vita e problematiche diverse dal punto di vista di uomini e donne acquisisce più spesso una forma etero diretta piuttosto che autogestita. Ne sono esempio i programmi di formazione sui luoghi di lavoro o nelle scuole, azioni positive chiamate genericamente "gender training". Ancora oggi, in questi momenti formativi rimane di una certa importanza favorire l'acquisizione di consapevolezza attraverso il confronto inter-soggettivo e a partire dalla valorizzazione dell'esperienza personale.

## CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL GENERE

## Cosa?

Il termine contratto sociale in base al genere fa riferimento all'insieme di principi normativi, visibili e invisibili, espliciti e impliciti, che regolano le relazioni tra donne e uomini, attribuendo diverso onere e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne.

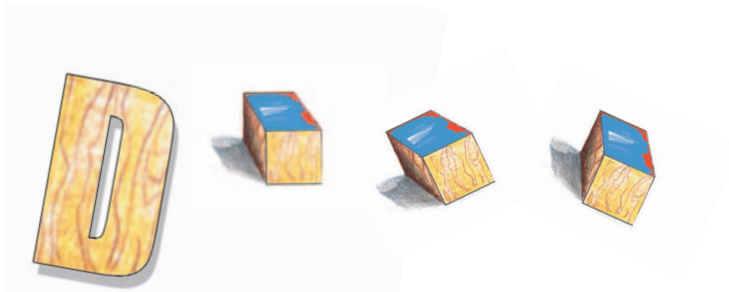
## Dove?

Il contratto sociale in base al genere interviene su diversi livelli: l'immaginario socio-culturale di genere che veicola le norme e i valori di riferimento della società, le rappresentazioni individuali e collettive di ciò che è maschile e ciò che è femminile; le diverse istituzioni, come la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo; i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

## Quando?

Tra la fine degli anni '70 e nel corso degli anni '80 si utilizza maggiormente il termine nella sua accezione originaria: "contratto sessuale", che pone l'accento sulla centralità del corpo e della sessualità quale orizzonte normativo nella vita delle donne e quale criterio di inclusione/esclusione nell'ambito delle attività della sfera pubblica. Attualmente il termine d'uso corrente nelle pari opportunità, contratto sociale in base al genere, tende a privilegiare un'attenzione alla dimensione relazionale (uomini e donne) e socio-culturale del contratto, esplicito o implicito, tra donne e uomini.





L'espressione dati disaggregati in base al sesso definisce la raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso per consentire un'analisi comparativa di genere. Laddove i dati e le informazioni statistiche ci forniscono il quadro differenziato in maschi e femmine, l'analisi comparativa di genere interpreta i dati attraverso le diverse strumentazioni di genere.

I dati disaggregati in base al sesso possono essere utilizzati in qualsiasi intervento, studio, politica, progetto che intenda integrare la dimensione di genere nel suo ambito di indagine e azione.

La raccolta di dati disaggregati in base al sesso non è ad oggi sistematica per ogni ambito di indagine o intervento. L'Unione Europea, a partire dagli anni '90 ha avuto un ruolo importante anche in Italia nel sollecitare enti pubblici e privati a raccogliere dati disaggregati in base al sesso, soprattutto in quei paesi, come l'Italia, in cui questa pratica non ha raggiunto diffusione e sistematicità pari ad altri paesi.



Con il termine deficit di democrazia facciamo riferimento alle conseguenze derivanti dall'inadeguato equilibrio tra donne e uomini in termini di rappresentanza, presenza e partecipazione, elementi indispensabili per la realizzazione della democrazia. Queste conseguenze delegittimano, in termini formali o sostanziali, il sistema democratico. Vedi anche democrazia paritaria.

Si parla di deficit di democrazia in riferimento ai livelli di rappresentanza, presenza e partecipazione nei diversi ambiti che articolano la sfera pubblica: non solo gli ambiti politici della rappresentanza, della presenza e della partecipazione, ma anche gli ambiti sociali ed economici, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale.

Deficit di democrazia è un termine impiegato in modo ricorrente nell'ultimo trentennio in riferimento alle questioni di genere e di pari opportunità. In Italia, nel linguaggio della politica istituzionale, oggi viene utilizzato in modo più visibile che in passato.

## DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*

## DEFICIT DI DEMOCRAZIA

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*





## DEMOCRAZIA PARITARIA

### *Cosa?*

Con l'espressione democrazia paritaria intendiamo sottolineare il fatto che la cittadinanza, ma ancor prima l'umanità, è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui la parità tra donne e uomini è elemento costitutivo e non negoziabile ai fini della democrazia. In altre parole, non è tanto nell'interesse delle donne, quanto in nome della stessa democrazia realizzare una democrazia paritaria. Solo una pari rappresentanza nei centri decisionali della politica, delle istituzioni pubbliche così come nelle posizioni dirigenziali e direttive del mondo economico e sociale permette a uomini e donne pieno e equo godimento della cittadinanza. Si parla anche di "cittadinanza duale" per riferirsi allo stesso concetto: la partecipazione delle donne e degli uomini nella sfera politica e pubblica con una loro pari rappresentanza è un principio di democrazia.

### *Dove?*

Il termine democrazia paritaria (e anche cittadinanza duale) è impiegato in riferimento ai diversi luoghi della politica, del mondo economico e sociale. Nell'ambito della politica istituzionale si sottolinea come ad una pari partecipazione nell'elettorato non corrisponde una pari rappresentanza nelle assemblee elettive e negli incarichi di governo. Questo termine è ricorrente in alcuni paesi europei: la Francia in primo luogo, ma anche la Germania e l'Italia. In questi paesi il livello di sotto-rappresentanza femminile nella politica e nelle sfera pubblica è particolarmente basso rispetto ad altri paesi europei, come in nord Europa dove il termine non è così diffuso perché la pari rappresentanza a livello politico si è gradualmente affermata attraverso le aperture e i cambiamenti nei partiti.

### *Quando?*

Il termine "paritaria" come connotazione della democrazia è stato elaborato nel contesto e a seguito delle profonde trasformazioni economiche, sociali e culturali che, a partire dagli anni '70, hanno investito le società occidentali, soprattutto in Francia, in Germania e in Italia. Per molto tempo in questi paesi sono stati cercati strumenti politici idonei a promuovere e favorire il riequilibrio di genere nella rappresentanza e quindi per attuare la parità fra uomini e donne nelle assemblee elettive. Si è optato per l'idea di estendere alla rappresentanza politica la dinamica delle azioni positive, sperimentate e adottate come strumento di rimozione degli ostacoli di ordine economico-sociale per realizzare l'uguaglianza sostanziale quanto meno sul terreno delle opportunità. La soluzione proposta ha incrociato il tema dell'uguaglianza



formale di tutti i cittadini di fronte alla legge.  
La Francia è stato il primo paese in Europa ad alimentare il dibattito pubblico-istituzionale attorno alla parità, fin dagli anni '80. Vedi anche: parità.



Con questo termine facciamo riferimento a quelle politiche, interventi, azioni positive che hanno l'obiettivo di eliminare la concentrazione esclusiva di donne o di uomini in particolari settori e inquadramenti del mercato. Questo complesso di interventi fa fronte ai fenomeni di segregazione occupazionale orizzontale e verticale nei diversi settori del mercato del lavoro.

Si parla di desegregazione di genere del mercato del lavoro in riferimento a tutti i settori e livelli decisionali che non sono eterogenei dal punto di vista della presenza e partecipazione di uomini e donne. Per esempio: ancora oggi laddove i lavori di cura (per esempio la professione di badante) vede una elevata concentrazione femminile, soprattutto di donne immigrate, altri ambiti di lavoro, per esempio le professioni in ambito scientifico e tecnologico sono di prevalenza maschile.

Le politiche e le azioni positive volte a distribuire la presenza di donne e uomini in senso eterogeneo sono diffuse già a partire dagli anni '80 ma sono più sistematiche a partire dagli anni '90.



In quest'ambito la parola differenza fa riferimento alla specificità che la differenza tra donne e uomini acquisisce se paragonata ad altre differenze (etnia, età, classe) che articolano l'esistenza umana. Questa specificità viene sottolineata per contraddire l'idea, centrale nella storia del pensiero occidentale, di un individuo neutro, astratto e universale e per evidenziare, allo stesso tempo, il valore positivo della differenza al posto della sua riduzione a una devianza negativa dalla norma.

Quando impieghiamo il termine al plurale, differenze, facciamo riferimento alle diverse differenze che interessano uomini e donne allo stesso tempo: non solo le differenze di etnia, età, classe ma anche la pluralità di differenze di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo, uomo e donna. In quest'ultimo caso possiamo anche impiegare la parola "diversità", di cui si sottolinea la valenza positiva.

## DESEGREGAZIONE DI GENERE DEL MERCATO DEL LAVORO

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*

DIFFERENZA  
*differenze*

*Cosa?*



## Dove?

Nel lessico delle pari opportunità la parola differenza viene generalmente declinata come differenza di genere, piuttosto che utilizzando la semplice parola differenza o il termine differenza sessuale. Il Consiglio d'Europa definisce così la differenza di genere: "La differenza di genere consiste nella riorganizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione di tutti i processi politici che hanno l'obiettivo di sviluppare una consapevolezza di genere e di pari opportunità in tutti i settori politici, da parte di tutti gli attori e dei responsabili delle decisioni. In riferimento a questa definizione ufficiale la strategia relativa alla differenza di genere ha l'obiettivo di sviluppare una "differenza" di genere nel conseguimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Ciò significa che la differenza di genere dovrebbe rappresentare una linea guida trasversale a tutti i settori di intervento".

## Quando?

Originariamente il termine differenza è una parola-chiave delle teorie e nelle prassi sviluppate, già dagli anni '70, dal movimento femminista, ma anche nell'ambito delle scuole di pensiero filosofico attorno alla post-modernità e al post-strutturalismo. A partire dalla fine degli anni '70 si diffondono diverse filosofie della differenza sia in Europa che negli Stati Uniti. Nella specifica accezione di filosofia della differenza sessuale il termine fa riferimento a un filone di pensiero che si è sviluppato a partire dalla fine degli anni '70 dapprima in Francia, subito dopo in Italia. La prevalenza della parola "differenza di genere" nel vocabolario delle pari opportunità italiano denota una preferenza per l'utilizzo di termini anglosassoni, che impiegano il termine gender (con tutte le espressioni che ne derivano) al posto di "differenza sessuale", che tende a rimarcare la distinzione tra sesso (biologico) e genere (socio-culturale). La preferenza del termine "differenza sessuale" in altri contesti (per esempio nelle associazioni e gruppi femministi, oppure nel linguaggio storico-filosofico italiano), sottolinea la maggiore attenzione in questi ambiti al contributo della teoria e della pratica psico-analitica alle questioni di genere, in cui un peso centrale ha la percezione del corpo, dell'inconscio e della sessualità.

## DIVARIO RETRIBUTIVO IN BASE AL GENERE Cosa?



Il divario retributivo in base al genere, detto anche "differenziale retributivo in base al genere", è la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta.



quei settori del mercato del lavoro in cui si verifica uno squilibrio di genere nella retribuzione media di uomini e donne.

In diversi paesi europei il termine è diffuso fin dagli anni '70, momento in cui progressivamente le donne entrano in diversi ambiti del mercato del lavoro. Un elemento di novità da considerare rispetto ai cambiamenti che coinvolgono il mercato del lavoro è che il divario retributivo di genere si intreccia anche con la maggiore diffusione di contratti atipici in cui le donne sono sovrarappresentate rispetto agli uomini con conseguenze importanti nella diffusione della precarietà.



Il termine divario digitale di genere descrive lo squilibrio tra donne e uomini nell'accesso, nell'utilizzo e nello sviluppo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Questo termine viene utilizzato in quei progetti, interventi, ricerche che riguardano la dimensione di genere delle nuove tecnologie, non solo nel senso del loro utilizzo, ma anche nel senso del loro sviluppo nel contesto dei linguaggi informatici. Nel primo caso (accesso e utilizzo delle risorse tecnologiche ICT) il divario digitale di genere non va inteso come una categoria monolitica, ma variabile in relazione all'età e al tipo di lavoro svolto. Infatti il divario digitale di genere cresce con l'aumentare dell'età e si verifica soprattutto nel contesto dei lavori di cura. Nel secondo caso (sviluppo di tecnologie), facciamo riferimento al divario di genere nell'ambito delle professioni tecniche e scientifiche del settore ICT, in tutte quelle attività che prevedono sviluppo, programmazione e implementazione delle nuove tecnologie. In questi ambiti si verificano fenomeni di segregazione occupazionale orizzontale.

Il termine viene utilizzato a partire dagli anni '90, in seguito alla diffusione pervasiva nella nostra vita quotidiana delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.



Con questo termine ci riferiamo alla divisione del lavoro retribuito, per il mercato, e non retribuito (lavoro di cura, lavoro per la riproduzione sociale) tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica. Vedi anche: contratto sociale di genere e ruoli di genere.

*Dove?*

*Quando?*

**DIVARIO DIGITALE  
DI GENERE**  
*gender digital  
divide*

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*

**DIVISIONE  
DI GENERE  
DEL LAVORO**

*Cosa?*



## *Dove?*

Questo termine si riferisce in senso tradizionale alla distinzione tra ruoli maschili e ruoli femminili che per molto tempo ha formalizzato la distinzione tra sfera produttiva, di competenza maschile, e sfera riproduttiva, di competenza femminile. Una divisione di carattere normativo che ha sancito ruoli di genere piuttosto rigidi sulla base di giustificazioni di carattere biologico. Le donne, in quanto soggetti riproduttivi, sono state naturalmente associate alla famiglia e alle attività di cura.

La lenta transizione di questo modello di organizzazione sociale verso un modello più fluido e meno rigido, in cui il fattore chiave è stato l'entrata delle donne nel lavoro retribuito di pubblica pertinenza a partire dagli anni '70, non esclude che ancora oggi siamo in presenza di una divisione di genere del lavoro, laddove le competenze di genere acquisiscono un carattere normativo e rigido e soprattutto laddove siamo in presenza di fenomeni di segregazione occupazionale.

## *Quando?*

Il termine viene utilizzato per la prima volta nel contesto del movimento femminista degli '70, nell'accezione "divisione sessuale del lavoro". Oggi si utilizza soprattutto nell'ambito degli studi di genere in riferimento alla tradizionale divisione tra donne e uomini tra lavoro per la produzione, maschile, e lavoro per la riproduzione, femminile. Questa distinzione ha caratterizzato l'organizzazione socio-culturale delle società occidentali fin dall'epoca moderna e oggi, accanto ad elementi tradizionali ricorrenti, mostra anche cambiamenti significativi.

## **DISCRIMINAZIONE**

### **DIRETTA**

## *Cosa?*

La discriminazione diretta è il trattamento meno favorevole di una persona rispetto a quello riservato a un'altra persona che si trovi in situazione analoga, con riferimento ad uno dei seguenti fattori: genere, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale.

## *Dove?*

Fenomeni di discriminazione diretta si possono verificare in ogni ambito della vita pubblica delle persone, e a qualsiasi età, sia nella scuola che nel lavoro.

## *Quando?*

In Italia il primo riferimento di legge in materia di discriminazione diretta risale al 1977 ed è la Legge 903/77 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro". Risale al 2003 il decreto legislativo n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Ricordiamo inoltre il decreto legislativo del 30



maggio 2005, n.145: "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro". Infine, nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna, si legge: "Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga".



La parola discriminazione indiretta descrive la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, un patto, apparentemente neutri, possono ridurre in una condizione di particolare svantaggio le persone di un sesso o di una condizione.

Fenomeni di discriminazione indiretta si possono verificare in ogni ambito della vita pubblica e privata delle persone, a qualsiasi età.

La discriminazione indiretta entra per la prima volta nell'ordinamento italiano nel 1991, con la legge 125 che per prima ne fornisce una definizione. Attualmente è disciplinata dall'art. 25, co. 2 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" per ciò che concerne il genere; dall'art. 2, lett. b) del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 per quanto riguarda la razza e l'origine etnica; dall'art. 2, lett. b) del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 con riferimento alla religione, convinzioni personali, handicap, età ed orientamento sessuale.



Disparità di genere è il termine impiegato per riferirsi all'assenza di parità di genere riscontrabile in qualsiasi ambito. Vedi anche parità e democrazia paritaria.

Il termine si riferisce alle diverse espressioni di disparità tra donne e uomini in relazione ai loro livelli di partecipazione, presenza e rappresentanza nei centri decisionali della sfera pubblica, di accesso ai beni e alle risorse, di soddisfazione di bisogni e aspet-

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*

## DISPARITÀ DI GENERE

*Cosa?*

*Dove?*



## Quando?

tative, ma anche in materia di diritti, retribuzione e benefici. Può acquisire significati specifici in relazione a determinati ambiti.

## DOPPIA PRESENZA

## Cosa?

In Italia, la lotta alla disparità di genere viene perseguita mediante gli strumenti legislativi per la parità e le pari opportunità. Il riferimento va, in particolare, al Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).



Si parla di doppia presenza laddove una persona, uomo o donna, è presente con responsabilità e carichi di lavoro di pari misura sia nel lavoro per il mercato che nel lavoro di cura, in assenza di una condivisione delle responsabilità con altre persone o misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro a suo favore.

## Dove?

L'espressione doppia presenza designa la modalità con cui le donne partecipano tradizionalmente al lavoro retribuito e non retribuito: come una simultanea presenza nel lavoro per il mercato, di pubblica pertinenza, e nel lavoro di cura, familiare/domestico, relativo alla sfera privata. Vedi anche divisione di genere del lavoro.

## Quando?

Il termine doppia presenza fa parte del lessico introdotto dal movimento delle donne negli anni '70 e continua in parte ancora oggi ad essere utilizzato in diverse fonti per descrivere un fenomeno di partecipazione al lavoro tipicamente femminile. Il termine ha anche una connotazione di fatica, soprattutto laddove ci troviamo in assenza di adeguate politiche di conciliazione. A fronte dei progressivi cambiamenti della condivisione dei ruoli familiari, questo termine inizia ad acquisire significato anche in riferimento alle esperienze di vita e lavoro maschili.





Con l'espressione eguaglianza tra i sessi ci riferiamo all'aspirazione che donne e uomini possano essere eguali e liberi di sviluppare le proprie capacità personali e determinare le proprie scelte di vita senza limitazioni dovute ai ruoli di genere. Il termine eguaglianza, così come quello uguaglianza e di parità, non va considerato come opposto al termine differenza e differenze. L'eguaglianza si raggiunge nel rispetto e nella piena realizzazione della differenza e delle differenze.

Il termine ha un utilizzo specifico nell'ambito filosofico, politico, giuridico.

Fin dall'Illuminismo la questione dell'eguaglianza tra i sessi è stata sollevata da diversi pensatori e pensatrici. In Francia, Olympe de Gouge scrisse nel 1791 la "Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina" per confutare l'idea dell'uguaglianza universale contenuta nella Dichiarazione francese da cui le donne venivano escluse. In Inghilterra nel 1792 Mary Wollstonecraft scrisse la "Rivendicazione dei diritti delle donne". In quel tempo il dilemma vissuto ed espresso dalle donne, intellettuali attive nella sfera pubblica, era l'oscillazione tra l'aspirazione all'eguaglianza con gli uomini e il desiderio di preservare la propria specifica differenza, centrata soprattutto sulle capacità riproduttive.



Nel linguaggio italiano delle pari opportunità questo termine viene generalmente utilizzato in inglese, nella sua accezione originaria. Significa letteralmente "accrescere in potere" e consiste nel progressivo e consapevole incremento delle potenzialità di donne e uomini, con una conseguente crescita di autonomia e responsabilità.

Gli interventi di empowerment si rivolgono generalmente al singolo soggetto al fine di aumentare la percezione di potere personale, autostima, sicurezza di sé, oppure per migliorare la sua capacità di collocarsi nella realtà che lo circonda e orientarsi rispetto a opportunità favorevoli oppure condizionamenti e ostacoli. Quando sono rivolte alle donne, le azioni di empowerment intendono supportare la crescita della loro presenza, visibilità e influenza nei luoghi decisionali della sfera politica, sociale e economica, laddove siamo in presenza di squilibri di genere.

Già diffuso nei primi anni '90, il termine empowerment è stato formalizzato dalla IV Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino nel 1995 a conclusione del "Decennio delle Donne" voluto dalle Nazioni Unite.

## EGUAGLIANZA TRA I SESSI

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*

## EMPOWERMENT

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*





## FEMMINILE/ MASCHILE

### Cosa?

La coppia di termini femminile/maschile può avere diversi significati in relazione ai punti di vista che adottiamo. Da un punto di vista strettamente biologico essi indicano l'appartenenza a un sesso, da non confondere con l'orientamento sessuale. Da un punto di vista sociale, fanno riferimento ai ruoli che donne e uomini assumono e si danno, più o meno reciprocamente, più o meno consapevolmente, come effetto di processi, aspettative e condizionamenti sociali e culturali. Da un punto di vista dell'immaginario culturale, femminile/maschile si riferiscono alle rappresentazioni che una data cultura, o un singolo individuo, in un certo momento storico, offre come maschile e femminile.

### Dove?

Utilizziamo i termini femminile/maschile nel nostro linguaggio quotidiano ma anche in quello specialistico. In relazione a diversi ambiti di utilizzo, può acquisire significati diversi. Ogni definizione di cos'è maschile e femminile implica la relazione tra i due, anche se questa relazione rimane implicita o invisibile.

### Quando?

Lungo la storia del pensiero occidentale la coppia di termini femminile/maschile ha assunto significati diversi. Per molto tempo la storia del pensiero ha favorito una definizione di 'femminile' deducendola come differenza-negativa, particolarità deviante, dalla definizione di maschile, più spesso nascosta dietro la sua valenza di neutro-universale e supportata da un certo riduzionismo biologico. Le donne sono infatti state a lungo tempo assimilate al loro sesso biologico, a sua volta definito sulla base delle loro capacità biologiche-riproduttive. Numerosi esempi si trovano nella storia della filosofia e nella storia della scienza.

## FEMMINISMO FEMMINISMI

### Cosa?

Non ci sono definizioni univoche e condivise sul termine femminismo, tant'è che sarebbe meglio parlare di femminismi, in senso plurale. In modo generico, si può dire la parola femminismo si riferisce all'insieme complesso di esperienze, pratiche e teorie che le donne nel tempo hanno attuato per modificare la dominanza di un modello sociale-culturale basato sul "neutro-universale". Questo modello è stato criticato a partire dal riconoscimento della sua parzialità-sessuata al maschile e ne sono stati denuncia-



ti gli effetti negativi in termini di esclusione, segregazione, assenza di libertà e autodeterminazione per le donne. A partire da questo approccio critico rispetto all'esistente, il femminismo ha sviluppato diverse pratiche e teorie basate sulla consapevolezza della differenza parziale, concreta e sessuata, quale punto di vista da cui ogni individuo, maschio e femmina, si relaziona con il mondo in cui vive.

Il femminismo si è diffuso originariamente nei paesi occidentali, sia in Europa che negli Stati Uniti.

Il termine femminismo compare per la prima volta in Francia nei primi anni '90 dell'800 come sinonimo di "emancipazione delle donne". Hubertine Auclert, promotrice della lotta per il suffragio femminile, viene considerata dalla maggioranza degli storici e delle storiche come la prima donna che si auto definisce femminista. Il suffragismo, tra la fine dell'800 e l'inizio del '900, viene chiamato "prima ondata di femminismo", per distinguerla dalla "seconda ondata di femminismo", che si diffonde negli Stati Uniti e in Europa tra la fine degli anni '60 e la fine degli anni '70. D'altra parte, per diverse studiose del femminismo, è possibile parlare di "primo femminismo" già in relazione alla frattura storica che si è verificata alla fine del '700, la Rivoluzione Francese, culmine del lento passaggio dalle società di 'ancien regime' alle moderne società occidentali.



Il termine indica la progressiva crescita numerica delle donne nei molteplici ambiti che articolano la vita sociale, politica e economica nella società in cui viviamo. Può avere un'accezione positiva, laddove la crescita numerica delle donne si orienta a un equilibrio di genere. Può avere anche un'accezione negativa, quando il termine si riferisce ad ambiti o fenomeni che sono di maggiore incidenza femminile, pertanto squilibrati da un punto di vista di genere. È questo il caso della femminilizzazione della povertà (crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini).

Da un punto di vista qualitativo, il termine femminilizzazione significa "divenire femminile". In questo caso fa riferimento alla diffusione di valori, competenze, capacità, attitudini considerati, da un punto di vista culturale, femminili. In questo secondo caso vedi anche: competenze di genere

Il termine femminilizzazione può essere un attributo di qualsiasi

**Dove?**

**Quando?**

**FEMMINILIZZAZIONE**

**Cosa?**



## *Dove?*

contesto o condizione, laddove si verifica una crescita femminile in termini di presenza o una diffusione di valori e attitudini considerate femminili.

## *Quando?*

L'espressione femminilizzazione fa parte oggi del linguaggio corrente delle pari opportunità, a seguito della progressiva crescita della partecipazione delle donne nella sfera pubblica, in tutte le sue articolazioni. Viene più spesso usata in riferimento al lavoro e al mercato del lavoro. Vedi: femminilizzazione del lavoro.

## FEMMINILIZZAZIONE DEL LAVORO

## *Cosa?*

L'espressione femminilizzazione del lavoro indica la crescita numerica delle donne in diversi settori del mercato del lavoro. Da un punto di vista qualitativo, il termine femminilizzazione del lavoro significa che il lavoro è diventato per certi aspetti "femminile", nel senso che valori, competenze, capacità, attitudini considerate, da un punto di vista culturale, femminili, sono oggi favorite da un mercato del lavoro mutato nelle sue forme organizzative. In questo secondo caso vedi anche: competenze di genere.

## *Dove?*

In diverse fonti, il termine femminilizzazione del lavoro, sia in senso quantitativo che in senso qualitativo, viene utilizzato con un'accezione celebrativa. In altre fonti si sottolinea l'ambiguità dell'attuale processo di femminilizzazione del lavoro, in riferimento a questo duplice riconoscimento: da un lato è vero che donne e uomini nell'ultimo trentennio stanno raggiungendo un maggior equilibrio in diversi ambiti professionali, anche se questo equilibrio è più frequentemente un'integrazione acritica delle donne in ambiti di lavoro tradizionalmente maschili. Dall'altro lato si dovrebbe considerare che, proprio sulla base delle modificazioni del mercato del lavoro, si stanno creando nuove forme di squilibrio di genere. E' questo il caso dei nuovi e recenti fenomeni di precarietà e povertà associati soprattutto alla diffusione di forme di lavoro atipico che vedono maggiormente rappresentate le donne. Un analogo aspetto di ambiguità emerge considerando la seguente tendenza largamente documentata: non appena un ambito di lavoro si femminilizza, quest'ambito tende a perdere prestigio sociale o economico. E' questo il caso, per esempio, delle professioni dell'educazione e dell'insegnamento, ambiti a più alta concentrazione femminile. Infine, l'ambiguità del termine emerge anche quando nel lavoro si sottolineano attitudini femminili che ruotano attorno all'universo della cura in assenza di consapevolezza del significato complesso, e non naturalmente dato, di femminile/maschile. Il rischio di questo tipo di approccio



può essere quello di alimentare una certa rigidità di caratteristiche e competenze anziché valorizzare le differenze che caratterizzano donne e uomini e concepire la categoria di genere o quella della differenza sessuale come una categoria aperta, instabile e in divenire, favorendo, anziché contrastare, un certo essenzialismo, sia esso biologico o culturale. Si veda anche: competenze di genere, ruoli di genere

Il termine è di recente utilizzo. Può essere considerato un connotato del passaggio da un modello socio-economico fordista (centrato sulla divisione standardizzata del lavoro) a un modello socio-economico postfordista (caratterizzato da forme di lavoro flessibili). Questo passaggio accomuna i diversi paesi europei se pur con importanti differenze contestuali.



L'espressione femminilizzazione della povertà indica la crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini. Vedi anche divario retributivo di genere.

Nei paesi industrializzati, negli ultimi vent'anni, una delle cause che incidono in modo decisivo sulla femminilizzazione della povertà sono riconducibili soprattutto a tre fattori: la diffusione del lavoro di cura non retribuito o con bassi livelli di retribuzione (che vede maggiormente presenti le donne rispetto agli uomini, soprattutto le donne immigrate); la diffusione tra le giovani generazioni (tra esse in maggior numero le donne) di forme di lavoro atipico, con un basso livello di reddito e di tutela; i cambiamenti che coinvolgono lo stato sociale (oggi si parla di crisi del welfare). Un termine ricorrente che descrive questa situazione è quello di precarietà, accanto a quello, più preciso nel suo utilizzo, di "working poor" (lavoratori poveri). La popolazione femminile, in essa una grande fetta di giovani donne di età compresa tra i 19 e i 24 anni, è particolarmente rappresentata tra i "working poor".

Già nel 1995 alla Conferenza di Pechino, uno dei punti programmatici emergenti era quello della povertà femminile nel mondo. La priorità introdotta allora ha permesso di sollecitare l'attenzione dei Governi nazionali su questo aspetto, con indagini e ricerche statistiche, che tenessero conto della variabile di genere, consentendo l'emersione di un dato fino a pochi anni fa pressoché ignorato.

**Quando?**

**FEMMINILIZZAZIONE  
DELLA POVERTÀ**

**Cosa?**

**Dove?**

**Quando?**



## FLESSIBILITÀ



### *Cosa?*

Il termine flessibilità è parola oggi molto diffusa in riferimento alla percezione e all'esperienza che abbiamo del tempo e dello spazio, in relazione alle modificazioni avvenute nell'economia, su scala locale e globale allo stesso tempo. L'esperienza che ognuno fa della flessibilità, e il senso che le attribuisce, non è però la stessa. A seconda del contesto in cui si utilizza questo termine, e dal punto di vista di chi lo utilizza, la parola flessibilità mostra significati diversi.

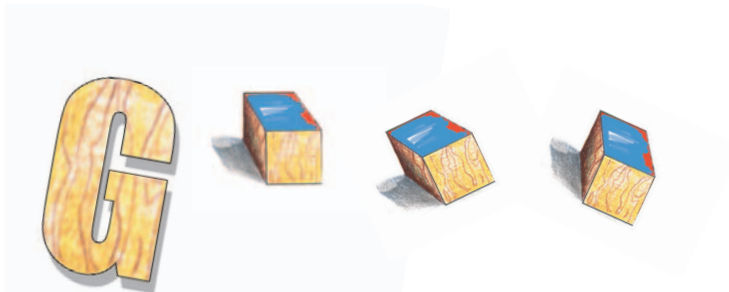
### *Dove?*

Quando il termine viene impiegato come “flessibilità dei lavoratori e delle lavoratrici”, significa il più delle volte impiego di quella quantità di forza lavoro necessaria e sufficiente per la produzione di merci e servizi in un dato arco di tempo. Un altro modo di impiegare il termine flessibilità è quello di pensare la “flessibilità a favore dei lavoratori e delle lavoratrici”. Flessibilità in questo caso diventa strumento di valorizzazione delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, a favore dunque di una conciliazione tra i diversi tempi che articolano la vita delle persone, uomini e donne. Vedi anche conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

### *Quando?*

Il termine viene impiegato progressivamente dai primi anni '90 come uno degli attributi della transizione da un modello socio-economico fordista, centrato sulla divisione standardizzata del lavoro, su forme di accumulazione verticalmente integrate di distribuzione della ricchezza contrattate tra rappresentanze collettive e supervisionate dallo stato, a un modello socio-economico post-fordista. Quest'ultimo è un modello sociale caratterizzato da forme di accumulazione flessibili, capaci cioè di mettere in rete modi, tempi e luoghi della produzione tra loro diversi. Nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", si fa riferimento (art. 50) alle “Misure a sostegno della flessibilità di orario”: Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.





Il termine genere, traduzione italiana di gender, intende evidenziare la dimensione socio-culturale che l'appartenenza a un sesso acquisisce in un dato contesto storico-culturale. Indica la differenza, e la relazione, tra donne e uomini pensata e agita in base ai ruoli sociali, modelli comportamentali, rappresentazioni nell'immaginario culturale. Questo concetto mostra una valenza universale, laddove segnala che la differenza di genere è una differenza di carattere fondamentale e universale in riferimento all'intera umanità, composta di uomini e donne. Allo stesso tempo esso ha una valenza storica, in quanto sottolinea che il modo in cui si definiscono e si relazionano tra loro donne e uomini, su un piano materiale (l'organizzazione sociale), e i termini 'maschile' e 'femminile', su un piano simbolico (immaginario e rappresentazioni di genere) non è data naturalmente e una volta per tutte, ma si modifica al mutare dei contesti storici, geografici, culturali.

Genere è un concetto trasversale a tutti gli ambiti e aspetti della vita delle persone. Viene utilizzato soprattutto laddove si voglia distinguerlo dalla parola 'sesso' che si riferisce alle caratteristiche biologiche (anatomia e fisiologia) che distinguono gli esseri umani in maschi o femmine. Ne' sesso, ne' genere vanno confusi con la preferenza o orientamento sessuale di una persona per il sesso opposto (eterosessualità), per lo stesso sesso (omosessualità) per entrambi i sessi (bisessualità). Vedi anche femminile/maschile.

Dagli anni '70 e per tutti gli anni '80 il termine gender si è particolarmente diffuso nella letteratura femminista in ambito anglo-americano. A partire da quegli anni, in Italia, si è molto più diffusa l'espressione differenza e differenza sessuale, di ispirazione francese, che attribuisce centralità ad altri fattori che la distinzione sesso/genere tende a mettere in secondo piano: la sessualità intesa come intreccio di corpo e inconscio. Vedi anche: differenza/differenze

Nel linguaggio delle pari opportunità oggi, non solo nel contesto italiano, ma anche nel contesto europeo, è prevalso l'utilizzo del termine genere/gender che favorisce l'attenzione ad aspetti di tipo sociologico, giuridico, politico e tende talvolta a marginalizzare aspetti di pertinenza filosofica, culturale, psico-analitica.

## GENERE gender

### Cosa?

### Dove?

### Quando?



## IMMAGINARIO DI GENERE

### *Cosa?*

Con immaginario di genere intendiamo l'insieme complesso di linguaggi, verbali e non verbali, simboli, immagini, rappresentazioni, metafore che attribuiscono significato a ciò che una data cultura, oppure un singolo individuo, attribuisce a 'maschile/femminile'. Possiamo anche utilizzare il termine "universo simbolico di genere".

### *Dove?*

Parliamo di immaginario di genere in riferimento al repertorio di immagini visive, simboli culturali, rappresentazioni mentali, linguaggio impiegato da un singolo individuo, una collettività, una cultura, ma anche in riferimento a un dato oggetto (progetto, prassi, azione, comportamento) di cui è possibile evidenziare l'immaginario di genere che lo sottende o che sviluppa.

### *Quando?*

Il termine è diffuso nella letteratura femminista dagli anni '80 a livello internazionale, soprattutto nell'ambito degli studi culturali (cultural studies) e negli studi di genere.

## INDICATORI DI GENERE

### *Cosa?*

Con la parola indicatori di genere ci riferiamo alla misura quantitativa o qualitativa, risultato del rapporto tra due variabili che rappresentano un fenomeno o un andamento, che in base al significato attribuitogli, può valutare i risultati di attività e di politiche.

### *Dove?*

Gli indicatori di genere vengono utilizzati come criterio di metodo e di valutazione di genere delle politiche, per verificare la coerenza, i risultati e l'impatto di un'azione di pari opportunità.

### *Quando?*

Un esempio di utilizzo degli indicatori di genere è contenuto nel modello VISPO (Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità), elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle linee guida europee. Questo modello, volto all'attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne e alla valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa relativamente ai fondi strutturali 2000-2006, contiene indicatori della realizzazione, del risultato e dell'impatto delle azioni programmate rispetto alle eliminazione delle disparità e alla promozione delle Pari Opportunità.





Il termine lavoro di cura fa riferimento all'insieme di attività che riguardano nello specifico la gestione della casa e della famiglia, la cura dei figli, degli anziani e delle persone dipendenti in generale. Ha un'accezione più ampia includendo nel lavoro di cura il lavoro relazionale per la riproduzione sociale. Tradizionalmente si tratta di lavoro gratuito e invisibile delle donne, essenziale per il processo di riproduzione sociale, che comporta un forte impegno di risorse personali e di competenze che generalmente non vengono però valorizzate e adeguatamente retribuite. Vedi anche doppia presenza, conciliazione, competenze di genere, ruoli di genere, divisione di genere del lavoro, contratto sociale di genere

Quando questo lavoro viene formalmente riconosciuto e svolto in contesti esterni alla propria sfera privata-familiare, facciamo riferimento alla professione di badante, che di recente è diventato un termine specialistico impiegato nelle strutture pubbliche. La prevalenza di donne in questa attività lavorativa mostra come il lavoro di cura ancora oggi, anche quando sia svolto fuori dalla propria sfera privata, sia considerato più femminile che maschile, nel rispetto di ruoli di genere tradizionali. L'espressione lavoro di cura fa riferimento anche all'insieme di competenze che le donne immettono oggi nel mercato del lavoro. Si parla per esempio di "cura delle organizzazioni" in contesti aziendali come prerogativa tipicamente femminile. Vedi anche: femminilizzazione del lavoro.

Il termine lavoro di cura fa parte del lessico del movimento femminista a partire dagli anni '70. Oggi il termine non muta sostanzialmente il suo significato, anche se tende ad acquisire nuove connotazioni alla luce delle modificazioni sociali, culturali ed economiche.

## LAVORO DI CURA

### *Cosa?*

### *Dove?*

### *Quando?*





## LINGUAGGIO SESSUATO

### *Cosa?*

Con l'espressione linguaggio sessuato facciamo riferimento alla pratica di differenziare il linguaggio in maschile e femminile al fine di superare il diffuso utilizzo del maschile indifferenziato, anche quando parliamo di categorie o gruppi in cui le donne sono comprese. Viceversa si parla di "linguaggio neutro da un punto di vista di genere" quando è assente il tentativo di evidenziare la specificità di genere e si utilizza il maschile-neutro anche nel caso che ci riferiamo alle donne.

### *Dove?*

Il classico esempio di linguaggio neutro-maschile è il diffuso utilizzo della parola "uomo" per indicare l'umanità composta da donne e uomini. Ad oggi alcune parole sono state sessuate da un punto di vista grammaticale. Per esempio sono accettate come grammaticalmente corrette parole di genere femminile come: ministra, assessora, sindaca, consigliera, magistrata, avvocata, amministratrice delegata, ingegnera. D'altra parte, alcune parole, grammaticalmente corrette, nell'uso comune sono utilizzate ironicamente: medichessa, bambinaio, balio. Allo stesso tempo, nomi di professioni storicamente di dominio maschile oggi non sono declinabili al femminile, per esempio: idraulico, elettricista. Infine, ancora oggi alcune coppie di termini declinati al maschile o al femminile sono permeate da una differente percezione di valore e prestigio sociale-culturale, come nel caso di sarto/sarta, cuoco/cuoca.

### *Quando?*

L'importanza attribuita all'utilizzo di un linguaggio sessuato emerge originariamente tra gli anni '70 e gli anni '80 nell'ambito del movimento femminista e negli studi delle donne. Alla base vi è la consapevolezza del fatto che il linguaggio scritto e parlato veicola messaggi e immagini che pervadono la realtà quotidiana. Il linguaggio che usiamo è cioè un segno della cultura in cui viviamo e del tipo di immaginario di genere che la pervade. Interessanti indicazioni in proposito sono contenute nel documento "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana", estratto da "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987.





Nel linguaggio della Commissione Europea, il mainstreaming di genere viene definito come “la presa in considerazione sistematica di pari opportunità per le donne e gli uomini nell'organizzazione, nella cultura e in tutti i programmi, politiche e pratiche, in altre parole nella maniera di concepire le cose e agire”. Letteralmente significa “mettere al centro della corrente”, e intende sottolineare la volontà e la capacità delle donne di essere pienamente partecipi nella società. Il termine viene utilizzato in lingua inglese anche in Italia.

Il mainstreaming di genere può essere attuato in tutte le politiche, programmi e pratiche al fine di promuovere la parità tra donne e uomini. E' una modalità di lavoro costante che ha l'obiettivo di includere in ogni tipo di iniziativa l'applicazione di condizioni di pari opportunità e l'integrazione della dimensione di genere.

Il termine è stato ufficializzato nella IV Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne che si è svolta a Pechino nel 1995. A livello comunitario europeo, nel Trattato di Amsterdam del 1997 viene data sostanza al mainstreaming di genere laddove si afferma che la realizzazione delle pari opportunità tra i sessi rientra tra i compiti e le azioni della Comunità.

## MAINSTREAMING DI GENERE

### *Cosa?*

### *Dove?*

### *Quando?*



## **MOLESTIA** *molestia sessuale*



### **Cosa?**

Molestia sessuale è quel comportamento indesiderato a connotazione sessuale che viola la dignità delle donne e degli uomini in forma fisica, verbale, non verbale, così determinando un clima intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo. Vedi anche Violenza connessa al sesso.

### **Dove?**

Si parla di molestie sessuali sul luogo di lavoro come forme di discriminazione, anche in riferimento ai comportamenti dei superiori e dei colleghi. Nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", l'art. 26 ("Molestie e molestie sessuali") recita: 1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

### **Quando?**

Altri riferimenti in materia di molestie sessuali sono contenuti nella legge 5 aprile 2001, n. 154 recante "Misure contro la violenza nelle relazioni familiari", il Disegno di Legge 9 luglio 1996, n. 41 "Norme Penali contro le molestie sessuali", la Legge 15 febbraio 1996, n. 66 "Norme contro la violenza sessuale". Oltre a queste, ricordiamo, a livello europeo: la Risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.





Neutro rispetto al genere significa che è privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

Può anche significare che un determinato programma, iniziativa, struttura, organizzazione non tiene conto, consapevolmente o non consapevolmente, della specificità di genere. In questo senso si parla anche di cecità di genere (vedi consapevolezza di genere).

Il termine è un attributo di programmi, iniziative, azioni ma anche strutture, organizzazioni.

Si parla di neutralità rispetto al genere fin dagli anni '70, soprattutto in riferimento al linguaggio (vedi Linguaggio sessuato). Nel corso degli anni '90 questa espressione ha acquisito una valenza specialistica in riferimento alle politiche, alle strategie, ai programmi e alle azioni promosse nella sfera pubblica e politica.



Con l'espressione ostacoli invisibili ci riferiamo all'insieme di atteggiamenti, pregiudizi, norme e valori condivisi non espliciti che impediscono alle donne l'acquisizione di pari responsabilità, rappresentanza e partecipazione alla vita pubblica. Vedi anche stereotipi di genere.

Parliamo di ostacoli invisibili in riferimento ai diversi contesti sociali in cui si verifica l'impatto di pregiudizi e stereotipi di genere nella sfera pubblica, sia nel mondo politico che in quello sociale ed economico. Quando gli ostacoli invisibili sono barriere all'accesso verticale ai luoghi decisionali e ai posti dirigenziali parliamo nello specifico di tetto di cristallo (o soffitto di vetro).

Questa espressione è diffusa nel vocabolario delle pari opportunità almeno a partire dagli anni '80.

## NEUTRO RISPETTO AL GENERE

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*

## OSTACOLI INVISIBILI

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*



## PARI OPPORTUNITÀ tra donne e uomini

### Cosa?

Pari opportunità tra donne e uomini significa assenza di ostacoli, barriere, discriminazioni basate sull'appartenenza di genere che ostacolano o limitano la partecipazione politica, sociale ed economica delle persone. Le pari opportunità si realizzano attraverso il riconoscimento e la valorizzazione della differenza tra uomini e donne e della pluralità di differenze che le riguardano, condizione necessaria per una equa partecipazione di entrambi alla sfera pubblica.

### Dove?

Le pari opportunità permettono a donne e uomini di avere le stesse opportunità relativamente a diversi ambiti: nell'accesso alle risorse, ai beni e ai servizi, nella partecipazione a tutti i livelli decisionali della politica e dell'economia, nella scelta in merito all'organizzazione della propria vita, nelle scelte di studio e lavoro, nell'assecondare desideri e aspettative senza limitazioni o condizionamenti imposti da ruoli di genere e stereotipi di genere.

### Quando?

La realizzazione delle pari opportunità è uno degli obiettivi dell'Unione Europea in vista della partecipazione equilibrata al lavoro e alla vita pubblica dagli anni '90. In Italia il riferimento di legge più recente in materia di pari opportunità è il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246"

## PARITÀ tra donne e uomini

### Cosa?

Con termine parità tra donne e uomini ci riferiamo al principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini. La parità tra donne e uomini si realizza attraverso azioni, programmi leggi che hanno l'obiettivo ad assicurare le pari opportunità tra i due sessi, attraverso la limitazione o l'eliminazione progressiva di tutte le barriere e gli ostacoli, ma anche attraverso interventi in grado di tenere in pari considerazione e valorizzare le esigenze rispettivamente degli uomini e delle donne.

### Dove?

Quando parliamo di parità di diritti ci riferiamo alla parità di trattamento formale di uomini e donne sancita giuridicamente. L'accesso delle donne agli stessi diritti formali non garantisce però anche l'accesso alle stesse opportunità.



La parità di trattamento consiste nell'assicurare l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere. La parità di trattamento non è però misura sufficiente per garantire la parità di opportunità per uomini e donne in ragione della loro differenza. In questo senso la parità va oltre la mera parità di trattamento includendo azioni positive, misure di promozione a favore di una buona qualità della vita di entrambi i sessi. L'obiettivo è quello infatti di consentire che tutti gli esseri umani siano liberi di sviluppare le loro abilità personali e compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere o da discriminazioni di qualsivoglia natura.

Allo stesso tempo il termine parità senza ulteriori specificazioni e in riferimento alla cittadinanza di donne e uomini pone l'accento sulla valorizzazione della differenza, in termini di rappresentazione simbolica, del genere umano in uomini e donne. Questo modo di intendere la parola parità viene ribadito nell'attributo 'paritaria' della democrazia (vedi democrazia paritaria) o in riferimento al concetto di "cittadinanza duale".

Il principio di parità tra donne e uomini viene ribadito nel Trattato di Amsterdam (1997) e costituisce uno degli elementi prioritari per lo sviluppo delle politiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini in tutti i paesi europei.

Per quanto riguarda il termine parità in riferimento alla valenza universale e simbolica della differenza donne/uomini, i riferimenti più significativi sono relativi al dibattito francese attorno alla parità e alla differenza che è iniziato negli anni '80.



Con l'espressione partecipazione equilibrata di donne e uomini intendiamo la suddivisione di potere e posizioni decisionali con rappresentanza di donne e uomini secondo una percentuale tra il 40% e il 60% in ogni ambito della sfera pubblica, nella politica, nell'economia e nella società.

La partecipazione equilibrata di donne e uomini è condizione per la realizzazione della parità tra uomini e donne.

Questa espressione è diffusa dagli anni '80 nel lessico politico che ha origine nel movimento delle donne e oggi è diffusa anche nel panorama politico istituzionale italiano come uno degli obiettivi fondamentali per il riequilibrio di genere nei diversi centri decisionali politici, sociali ed economici.

**Quando?**

**PARTECIPAZIONE  
EQUILIBRATA  
di donne  
e uomini**

**Cosa?**

**Dove?**

**Quando?**



## QUOTA E QUOTE ELETTORALI DI GENERE

### Cosa?



Per quota si intende una proporzione o quota definita di posti/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. Quando, nello specifico, utilizziamo il termine quote elettorali di genere ci riferiamo a una specifica azione positiva volta a favorire l'accesso delle donne alla candidatura. Le quote possono essere liberamente scelte dai partiti, oppure essere imposte per legge. Sebbene il riequilibrio di genere nella rappresentanza non sia prettamente una questione numerica, diverse fonti documentano che le donne debbono raggiungere una "massa critica" di almeno 30% dei seggi all'interno di un organo elettivo per poter esercitare un'influenza effettiva sui processi decisionali. La riserva di candidature femminile è uno strumento che può avere efficacia rispetto alla realizzazione di una democrazia paritaria.

### Dove?

Le quote di genere sono applicabili anche in ambiti diversi dalla politica, laddove in una classe di trattamento/classe di impiego/classe retributiva/funzionale o ad un determinato livello gerarchico la percentuale di donne impiegate non raggiunge il 40%. L'avanzamento o l'assunzione in via preferenziale è ammesso, purché la candidata non sia meno dotata del miglior candidato uomo (quota relativa dipendente dal merito). Le quote non sono dunque indipendenti dalla qualifica e dalla preparazione professionale.

### Quando?

Di quote elettorali, come di democrazia paritaria, si discute fin dagli anni '80 nel dibattito politico di diversi paesi europei, come per esempio la Francia. In altri paesi, per esempio quelli scandinavi, il principio delle candidature paritarie è oggi a tal punto radicato nella cultura politica che non viene nemmeno considerato una forma di quota. In Italia, si discute sistematicamente di quota elettorale di genere, quale azione positiva che ha l'obiettivo di agevolare l'accesso femminile alla candidatura, dagli anni '90.





I ruoli di genere sono l'effetto dell'intreccio di modelli dell'azione, di comportamento, di aspettative e di criteri di appropriatezza che un contesto socio-culturale riserva ai comportamenti maschili e a quelli femminili. Vedi anche: Contratto sociale in base al genere, divisione di genere del lavoro.

Parliamo di ruoli di genere in tutti i contesti in cui si denota l'assunzione di un comportamento adeguato alle aspettative socio-culturali rispetto a un genere di appartenenza.

I mutamenti sociali degli ultimi decenni, avviati da diversi fenomeni sociali e culturali, ma in modo specifico dal movimento femminista, mettono sempre più in discussione una cristallizzazione dei ruoli di genere in senso tradizionale, cioè quelli strettamente connessi alla divisione di genere del lavoro, tra lavoro per la produzione (maschile) e lavoro per la riproduzione (femminile). Questi mutamenti, da un lato, tendono ad ampliare le opportunità non solo per le donne, ma in misura sempre crescente anche per gli uomini. L'effetto di questa transizione è che donne e uomini oggi avvertano un conflitto tra vecchi modelli e nuovi desideri. Dall'altro lato, è possibile osservare che i ruoli di genere non sono scomparsi ma hanno trovato nuova configurazione. Quelli che tempo fa erano veri e propri ruoli lavorativi oggi sono più spesso stereotipi, convenzioni, vincoli che agiscono a livello normativo ma in modo invisibile così che determinati comportamenti, competenze, sentimenti, abilità, sono diversamente e convenzionalmente attribuiti rispettivamente alle donne e agli uomini (le donne sono premurose, gli uomini aggressivi, le donne sanno muoversi meglio nella sfera privata, gli uomini in quella pubblica). Vedi anche: stereotipi di genere.

## RUOLI DI GENERE

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*





## SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE *orizzontale, verticale*

### *Cosa?*

Per segregazione occupazionale si intende la concentrazione di alcuni soggetti sociali in ruoli e livelli di attività. I fenomeni di segregazione occupazionale possono essere di tipo orizzontale e verticale. Chiamiamo segregazione occupazionale orizzontale la concentrazione in determinate mansioni o settori esclusivi. Parliamo di segregazione occupazionale verticale, quando si ha concentrazione in determinati livelli di inquadramento, responsabilità e posizioni. Le politiche e le azioni positive volte a distribuire la presenza di donne e uomini in senso eterogeneo e a tutti i livelli e posizioni di potere sono gli interventi di desegregazione di genere del mercato del lavoro.

### *Dove?*

Un esempio di segregazione occupazionale orizzontale: il lavoro di cura è ancora oggi in larga parte tipicamente femminile mentre le professioni tecno-scientifiche sono di maggiore concentrazione maschile. A loro volta, le professioni tecno-scientifiche mostrano una maggiore concentrazione femminile nelle scienze della vita (biologia, medicina) e una maggiore concentrazione maschile nella fisica, nell'informatica e nell'ingegneria. È questo un esempio di come i ruoli tradizionali di genere non siano scomparsi ma tendono a riconfigurarsi in modi diversi.

Un esempio di segregazione occupazionale verticale: in ambito politico i ruoli decisionali sono maggiormente occupati da uomini; nelle aziende, pubbliche e private, i ruoli dirigenziali sono in larga parte più maschili che femminili. I fenomeni di segregazione occupazionale verticale si riconducono generalmente alla presenza di ostacoli invisibili, e più specificamente al fenomeno del tetto di cristallo.

### *Quando?*

Le politiche e le azioni positive volte a distribuire la presenza di donne e uomini in senso eterogeneo e a tutti i livelli e posizioni di potere sono gli interventi di desegregazione di genere del mercato del lavoro diffuse in Italia dagli anni '90.

## STEREOTIPI DI GENERE

### *Cosa?*

Per stereotipi di genere si intende un insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelle che sono e debbono essere le caratteristiche e le attività tipiche dei due sessi. La mancanza di conformità a tali attese, fa sì che le persone interessate vengano ritenute o giudicate come "poco femminili" o "poco maschiline". Vedi anche: immaginario di genere e ruoli di genere.



patto degli stereotipi di genere sulla vita di uomini e donne: famiglia, scuola, lavoro, attività nel tempo libero, ma anche i media (giornali, televisione, immagini) o i libri, i giochi etc.

Possono acquisire visibilità nei comportamenti e nelle scelte che donne e uomini adottano lungo l'arco della loro vita e possono anche concretizzarsi nell'assunzione di ruoli di genere. L'azione degli stereotipi di genere sul comportamento individuale e collettivo e sulle scelte può essere consapevole o non consapevole.

Gli stereotipi di genere possono intervenire a influenzare i nostri comportamenti, le nostre scelte e i nostri desideri, le nostre modalità relazionali in tutti i momenti della nostra vita, dall'infanzia all'età adulta. Ancora oggi, gli stereotipi di genere iniziano ad agire in senso normativo molto presto: per esempio, nella famiglia e nella scuola ragazzi e ragazze incontrano i primi incoraggiamenti o i primi ostacoli nelle loro scelte di studio e di lavoro sulla base di modelli di ruolo codificati attraverso una divisione di ruoli di genere tradizionale. Il contesto di sviluppo psicologico del bambino e della bambina continua dall'infanzia fino all'adolescenza ed ha un'importanza fondamentale nei processi di apprendimento. Questo processo di sviluppo psicologico si inserisce in un contesto culturale che riconosce come standard ed esemplare il modello di sviluppo infantile maschile, talvolta esplicitamente, talvolta in modo inconsapevole.



Gli studi di genere sono l'insieme dei saperi, studi e ricerche condotte da una prospettiva di genere. Tra gli aspetti caratterizzanti gli studi di genere a livello metodologico possiamo ricordare: l'inter-disciplinarietà e la trasversalità; l'attenzione ai nessi tra contesti, sia materiali che simbolici, e alla loro parzialità; il legame tra teoria e prassi; il valore centrale attribuito all'esperienza soggettiva e sessuata quale punto di vista parziale e incarnato da cui interpretare il mondo e il sapere sul mondo.

In diversi paesi europei e degli Stati Uniti gli studi di genere sono stati integrati nei curricula accademici ed esistono numerosi dipartimenti universitari di gender studies. In altri paesi, come l'Italia, questo processo di istituzionalizzazione accademica ha avuto luogo solo parzialmente per diverse ragioni tra cui la volontà di evitare una eccessiva specializzazione accademica di un settore di studio le cui origini non sono in un sistema di pensiero astratto ma nell'esperienza quotidiana.

A partire dagli anni '80 si individuano centri, associazioni, dipartimenti universitari che sviluppano ricerche, studi, argomentazioni nell'ambito degli women's studies, feminist studies, gender studies. Tra queste denominazioni, che peraltro individuano differenti ambiti e approcci, oggi è più ricorrente il termine gender studies (studi di genere).

*Dove?*

*Quando?*

**STUDI  
DI GENERE**  
*gender studies*

*Cosa?*

*Dove?*

*Quando?*



## TETTO DI CRISTALLO

### Cosa?

Il tetto di cristallo, detto anche soffitto di vetro, è la barriera invisibile, effetto di stereotipi e ruoli di genere, che ostacola le donne a raggiungere posizioni di elevata responsabilità e autorità.

### Dove?

Questo termine viene impiegato in riferimento a strutture che sono, tradizionalmente, di dominanza maschile.

### Quando?

Il termine si è diffuso in Italia a partire dalla fine degli anni '80 in diversi paesi europei.

## TRASVERSALITÀ DI GENERE

### Cosa?

La parola trasversalità descrive un aspetto che caratterizza l'approccio di genere in senso ampio, che è per sua natura trasversale rispetto alle divisioni di settore, discipline e politiche, ma anche rispetto ai contesti sociali.

### Dove?

Nel linguaggio politico, si parla di politica trasversale di genere per sottolineare che le questioni di genere e le misure di pari opportunità non sono pertinenti a uno specifico settore, bensì sono trasversali rispetto a tutti i settori e contesti di intervento, così come sono trasversali rispetto alla appartenenza a schieramenti politici. Il termine sottolinea pertanto la valenza politica in senso ampio che acquista l'approccio di genere rispetto al mondo nel suo complesso.

Nel linguaggio degli studi di genere la parola trasversalità specifica ulteriormente gli aspetti di inter-disciplinarietà e di valenza contestuale dell'approccio di genere.

### Quando?

Il termine è impiegato dagli anni '80 nel vocabolario delle questioni di genere.





L'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne è l'obiettivo delle misure, interventi, leggi, politiche e programmi delle pari opportunità, che mirano all'eliminazione di barriere e ostacoli, visibili e invisibili, materiali e simbolici, in quei contesti in cui si registra un deficit di democrazia oppure a fronte dei diversi fenomeni riconducibili a forme di discriminazione. L'obiettivo dell'uguaglianza tra donne e uomini non va intesa come un obiettivo antitetico all'obiettivo dell'affermazione della differenza e delle differenze: il riconoscimento, il rispetto e la valorizzazione della differenza di genere e delle differenze in senso plurale che riguardano sia gli uomini che le donne è premessa indispensabile per perseguire l'obiettivo dell'uguaglianza in senso non solo formale ma sostanziale. E' attraverso la realizzazione di questo obiettivo che gli esseri umani sono liberi nelle scelte senza condizionamenti dati dai ruoli di genere o prodotti da discriminazione. Vedi anche parità, democrazia paritaria e pari opportunità.

Di uguaglianza parliamo in riferimento alla democrazia come sistema politico e in tutti gli ambiti della vita di donne e uomini. Nello specifico, il termine ricorre nel linguaggio politico, giuridico, filosofico.

Il principio di uguaglianza sostanziale viene introdotto nell'ordinamento comunitario nel Trattato di Amsterdam del 1997.

## UGUAGLIANZA tra donne e uomini

### *Cosa?*

### *Dove?*

### *Quando?*



**VALUTAZIONE  
DELL'IMPATTO  
DI GENERE**  
*gender impact  
assessment*  
**Cosa?**



Valutare l'impatto rispetto al genere significa comparare e valutare, sulla base di criteri di significatività rispetto al genere, la situazione contingente e le tendenze prevedibili a seguito dell'introduzione della politica proposta. Vedi anche: analisi di genere e bilancio di genere.

**Dove?**

Laddove l'analisi di genere, insieme al bilancio di genere, interviene al momento della pianificazione di una politica o di un servizio pubblico, la valutazione di impatto di genere interviene a seguito dell'introduzione della proposta politica al fine di accertare l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini, oppure per modificare tali proposte in modo tale da contrastare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.

**Quando?**

Nella Quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino (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 sottolineando, tra le misure prioritarie, l'importanza di valutare le politiche tenendo conto dell'impatto di genere.

**VIOLENZA  
CONNESSA  
AL SESSO**

**Cosa?**



Si parla di violenza connessa al sesso in riferimento a 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.

**Dove?**

La violenza connessa al sesso nelle sue diverse forme più o meno gravi, può essere compiuta o subita in qualsiasi ambito della vita privata e pubblica, in famiglia come nella scuola e nel lavoro. Le statistiche ci indicano che la violenza connessa al sesso viene più spesso compiuta dagli uomini sulle donne. Gli ultimi dati Istat ci riferiscono che più della metà (55,2%) delle donne italiane di età compresa tra i 14 e i 59 anni ha subito nell'arco della vita almeno una molestia a



sfondo sessuale. Tra queste quelle verbali e le telefonate oscene sono le più diffuse (rispettivamente il 25,8% e il 24,8% delle donne), seguite dagli episodi di pedinamento e gli atti di esibizionismo (entrambi quasi il 23%) e le molestie fisiche che raggiungono quasi il 20%. Ad essere più colpite le donne tra i 25 e i 44 anni.

Negli anni '70 i reati per violenza sessuale o stupro hanno cominciato ad essere considerati in molte parti del mondo un crimine contro la persona anziché contro la moralità. Questo cambiamento di visione e approccio è stato particolarmente stimolato dal movimento femminista, che accanto alla questione della violenza sessuale sulle donne ha sollevato quella dell'autodeterminazione femminile rispetto al proprio corpo e della libertà sessuale. In diversi stati il movimento di liberazione delle donne creò in quegli anni i primi centri per vittime degli stupri, come per esempio i centri anti-violenza che sono diffusi in Italia. Uno dei primi centri per le vittime della stupro il Washington Rape Crisis Center venne aperto nel 1972. In Italia la legge che ha modificato la disposizione sul reato di violenza sessuale da reato contro la morale a reato contro la persona è la numero 66 del 15 febbraio 1996: «Norme contro la violenza sessuale», che ha introdotto, con gli art. 609 bis e ss., la nuova fattispecie del reato di "violenza sessuale". Il punto centrale di questa legge è il mutamento dell'oggettività giuridica dei delitti in materia di libertà sessuale che, rispetto al codice Rocco, assumono la dignità di reati contro la "persona" e non più di reati contro la moralità pubblica e il buon costume. Si tratta di una nuova connotazione ricca di risvolti sul piano giuridico, poiché si sancisce che la libera volontà dell'individuo, quella che viene a mancare quando si subisce una violenza, è l'elemento più importante, risultando così secondario il principio violato della pubblica moralità, del pubblico interesse o addirittura dell'interesse dello Stato. Un altro aspetto importante della legge riguarda la scelta del legislatore di eliminare la distinzione tra congiunzione carnale e atti di libidine, unificando la condotta delittuosa della violenza sessuale che è data da atti sessuali non ulteriormente determinati, posti in essere con violenza o minaccia oppure mediante abuso di autorità. Tale formulazione avrebbe il preciso scopo di evitare che la persona offesa continui ad essere sottoposta a domande che si risolvono in una penosa umiliazione per la vittima e che in passato risultavano necessarie per il giudice, al fine di stabilire, in base al racconto della violenza subita, la fattispecie applicabile.

## Quando?



## Nota conclusiva



A conclusione di questo lavoro desidero fornire qualche breve commento. Si tratta di un lavoro non esaustivo e nemmeno definitivo, da diversi punti di vista. Innanzitutto, la scelta delle parole e dei loro significati è assolutamente parziale e non univoca, non solo perché quantitativamente limitata - ci sarebbero state tante altre parole da includere - ma anche considerando altri aspetti che meriterebbero più attenzione e approfondimento di quanto sia possibile fare in questa nota conclusiva.

Sono stati privilegiati termini di uso corrente nel lessico delle pari opportunità, ambito che si orienta maggiormente a un approccio giuridico e/o sociologico alle "questioni di genere", espressione, questa, che a sua volta meriterebbe diverse precisazioni. "Gender", che in italiano traduciamo come "genere", è quel termine che nel pensiero femminista angloamericano è stato utilizzato e viene tuttora utilizzato per evidenziare la sua distinzione da "sex", dato biologico del sesso. Il pensiero femminista italiano ha impiegato e impiega preferibilmente la categoria "differenza" o "differenza sessuale", in cui si intrecciano "dato biologico, ordine simbolico, morfologia corporea, lavoro dell'immaginario" (Cavarero, 1999), e nella quale corpo e inconscio acquiscono importanza fondamentale, spesso invece marginale nelle questioni e studi del "gender".

"Genere", e tutte le espressioni ad esso collegate e incluse nel glossario (bilancio di genere, analisi di genere, impatto di genere, ruoli di genere, immaginario di genere...), sono dunque termini originariamente angloamericani, e questa territorialità non ha valenza puramente geografica, ma rimanda a un modo di pensare le categorie di maschile e femminile in base alla distinzione tra ordine biologico-naturale del sesso e ordine sociale-culturale-simbolico del "gender". Oggi è questo il linguaggio prevalente nell'ambito delle politiche istituzionali italiane delle pari opportunità.

D'altra parte e allo stesso tempo, il modo in cui questo termine viene utilizzato in Italia acquista spesso significati molto meno rigidi, soprattutto laddove c'è consapevolezza del suo impiego, della sua origine e della sua problematicità in un contesto, come quello italiano, che notoriamente impiega la lingua madre della differenza sessuale.

Non è un caso dunque che l'italiano "genere" (e così "prospettiva di genere", "dimensione di genere"...) venga spesso utilizzato



non tanto, o non solo, per distinguere sesso e genere, ordine biologico e ordine culturale, quanto come categoria duale e relazionale che acquisisce la differenza sessuale come ontologicamente, eticamente e politicamente rilevante.

Accanto a questa dimensione, la categoria "genere" riassume in se' anche una dimensione storico-culturale, evidenziando la non essenzialità della differenza, sottolineando cioè che nel tempo, le forme e i modi con cui si presenta la differenza e la relazione tra uomini e donne sul piano della realtà, tra maschile e femminile sul piano simbolico, cambiano e necessitano di comprensione sempre nuova.

Infine, la parzialità della scelta delle parole è tale anche considerando la complessità e l'attualità delle questioni che questo quadro affronta. Le tematiche di genere non sono infatti un'astratta materia da insegnare, imparare, diffondere, ma sono questioni esistenziali che hanno la loro ragion d'essere nell'esperienza quotidiana di donne e di uomini, in contesti di vita che se da un lato mostrano caratteristiche ricorrenti nel tempo, d'altro lato evidenziano trasformazioni significative del presente in cui viviamo.

*Alessandra Allegrini*

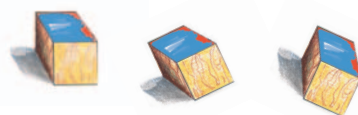
### **Fonti consultate**

- *Glossario a cura della Rete Donne-lavoro di Bolzano, [www.donne-lavoro.bz.it](http://www.donne-lavoro.bz.it)*
- *Glossario di genere a cura di atipici e atipiche in rete, Regione Emilia Romagna, [www.atipici.net](http://www.atipici.net)*
- *Glossario Pari Opportunità a cura della Regione Veneto, [www.regione.veneto.it](http://www.regione.veneto.it)*
- *Thesaurus di genere. Parole di parità e pari opportunità tra donne e uomini*
- *Centro Risorse Servizi Pari Opportunità – Mercato del lavoro, Provincia di Torino Marzo 2006*





# Indice delle parole



Presentazione.....	1	<b>G...</b>	
Perchè?.....	2	Genere	
Chi è la consigliera di parità.....	3	<i>gender</i> .....	29
<b>A...</b>		<b>I...</b>	
Azione Positiva.....	7	Immaginario di genere.....	30
Analisi di genere		Indicatori di genere.....	30
<i>gender analysis</i> .....	8	<b>L...</b>	
Analisi comparativa di genere ..	8	Lavoro di cura .....	31
Approccio di genere.....	9	Linguaggio sessuato.....	32
<b>B...</b>		<b>M...</b>	
Bilancio di genere		Mainstreaming di genere.....	33
<i>gender budgeting</i> .....	10	Molestia	
<b>C...</b>		<i>molestia sessuale</i> .....	34
Competenze di genere		<b>N...</b>	
<i>competenze femminili</i> .....	11	Neutro rispetto al genere .....	35
Conciliazione tra tempi		<b>O...</b>	
di vita e tempi di lavoro.....	12	Ostacoli invisibili.....	35
Congedo parentale.....	13	<b>P...</b>	
Consapevolezza di genere .....	13	Pari opportunità	
Contratto sociale		<i>tra donne e uomini</i> .....	36
in base al genere .....	14	Parità	
<b>D...</b>		<i>tra donne e uomini</i> .....	36
Dati disaggregati		Partecipazione equilibrata	
in base al sesso.....	15	<i>di donne e uomini</i> .....	37
Deficit di democrazia.....	15	<b>Q...</b>	
Democrazia paritaria.....	16	Quota e quote	
Desegregazione di genere		elettorali di genere.....	38
del mercato del lavoro.....	17	<b>R...</b>	
Differenza		Ruoli di genere.....	39
<i>differenze</i> .....	17	<b>S...</b>	
Divario retributivo		Segregazione occupazionale	
in base al genere .....	18	<i>(orizzontale, verticale)</i> .....	40
Divario digitale di genere		Stereotipi di genere.....	40
<i>gender digital divide</i> .....	19	Studi di genere	
Divisione di genere del lavoro		<i>gender studies</i> .....	41
Discriminazione diretta .....	20	<b>T...</b>	
Discriminazione indiretta.....	21	Tetto di cristallo.....	42
Disparità di genere.....	21	Trasversalità di genere .....	42
Doppia presenza .....	22	<b>U...</b>	
<b>E...</b>		Uguaglianza	
Eguaglianza tra i sessi.....	23	<i>tra donne e uomini</i> .....	43
Empowerment .....	23	<b>V...</b>	
<b>F...</b>		Valutazione	
Femminile / <i>maschile</i> .....	24	dell'impatto di genere	
Femminismo / <i>femminismi</i> . . .	24	<i>gender impact assessment</i> .....	44
Femminilizzazione.....	25	Violenza connessa al sesso.....	44
Femminilizzazione		Nota conclusiva.....	46
del lavoro .....	26	Fonti.....	47
Femminilizzazione		Indice.....	48
della povertà .....	27		
Flessibilità.....	28		



L' ufficio della Consigliera di parità provinciale  
si trova presso  
Provincia di Verona, Settore Lavoro,  
Via delle Franceschine, 10  
37122 Verona.

Orario di apertura al pubblico:  
giovedì dalle 9:00 alle 17:00  
e su appuntamento.

Recapiti:  
tel. diretto 045 9288885  
fax 045 9288821

e-mail: [consigliera.parita@provincia.vr.it](mailto:consigliera.parita@provincia.vr.it)

