

STRUMENTI OPERATIVI PER
L'UGUAGLIANZA DI GENERE
E L'EMPOWERMENT DI DONNE,
RAGAZZE E BAMBINE.



ABUSO SESSUALE

Ogni comportamento o minaccia consistente in una intrusione fisica di natura sessuale, perpetrata con la forza o comunque in condizioni coercitive o di disuguaglianza.

AGENCY (AGENTIVITÀ)

Il concetto di agency (agentività) implica la capacità di azione e di intervento sulla realtà e sulla società, la possibilità di essere agenti di cambiamento e di autodeterminarsi, quindi un'acquisizione di potere, capacità, e azione di donne e ragazze che parte da loro stesse e non qualcosa di unicamente stimolato dall'esterno.

ANALISI COMPARATIVA DELLE PRESTAZIONI

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

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE

Esame critico di come le differenze nei ruoli di genere, nelle attività, nei bisogni, nelle opportunità e nei diritti influenzino donne/ragazze/bambine e uomini/ragazzi/bambini, in una data area politica, situazione o contesto. L'analisi di genere esamina le relazioni tra le donne e gli uomini e i vincoli che devono affrontare l'una rispetto all'altro per raggiungere l'uguaglianza di genere in una determinata area politica, situazione o contesto. L'analisi di genere può essere condotta sulla base di informazioni e metodi qualitativi e/o sulla base di informazioni quantitative fornite da statistiche di genere.

APPROCCIO BASATO SUI DIRITTI UMANI

L'approccio basato sui diritti umani implica un'attenzione consapevole e sistematica ai diritti umani in tutti gli aspetti dello sviluppo di un programma. L'obiettivo dell'approccio basato sui diritti umani è quello di permettere alle persone (titolari di diritti) di godere dei loro diritti e di rafforzare lo Stato (portatore di obblighi) nel rispettare i suoi obblighi e doveri in materia di diritti umani. Un approccio basato sui diritti umani sensibile al genere permette di capire e analizzare come le questioni relative ai diritti umani incidano su donne e uomini in modo diverso e come le relazioni di potere e le discriminazioni basate sul genere influiscano sull'effettivo godimento dei diritti da parte di tutti gli esseri umani.

APPROCCIO CIECO ALLA DIMENSIONE DI GENERE (GENDER BLIND)

L'incapacità di riconoscere che i ruoli e le responsabilità delle donne/ragazze/bambine e degli uomini/ragazzi/bambini sono loro attribuiti o imposti in specifici contesti sociali, culturali, economici e politici. I progetti, i programmi, le politiche e i comportamenti "ciechi al genere" (gender blind) non tengono conto di questi diversi ruoli e delle diverse necessità. Mantengono lo status quo e non aiutano a trasformare la struttura ineguale delle relazioni di genere

APPROCCIO NEGATIVO AL GENERE (GENDER-NEGATIVE)

L'approccio negativo al genere è un approccio che rafforza le disuguaglianze di genere per raggiungere i risultati di sviluppo desiderati. Utilizza norme, ruoli e stereotipi di genere che rafforzano le disuguaglianze di genere.

APPROCCIO NEUTRO RISPETTO AL GENERE (GENDER-NEUTRAL)

L'approccio neutro rispetto al genere non considera l'uguaglianza di genere come rilevante per raggiungere i risultati dello sviluppo. Di conseguenza, tale approccio non ha impatti (non peggiora o non migliora) sulle norme, sui ruoli e sulle relazioni di genere.

APPROCCIO POSITIVO AL GENERE (GENDER-POSITIVE)

Il genere è centrale per raggiungere i risultati di sviluppo. L'approccio ha come componente chiave la modifica delle norme di genere, dei ruoli e dell'accesso alle risorse. L'approccio positivo al genere è spesso considerato sinonimo dell'approccio reattivo. Misura indirizzata ad un gruppo specifico mirata e finalizzata ad eliminare e prevenire ogni discriminazione o a compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.

Talvolta è detta anche discriminazione positiva.

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

Il concetto di Azione Positiva compare nell' Affirmative Action Plan, nel 1965, negli Stati Uniti. E lo schema legislativo per la politica delle Pari Opportunità è stato definito dall' Equal Pay Act del 1963 e dal Titolo VII del Civil Rights Act del 1964. Il decreto presidenziale Civil Rights Plan richiedeva alle imprese con più di 50 addetti, che avevano consistenti commesse pubbliche, di predisporre programmi di azioni positive, partendo dall'analisi della struttura occupazionale e dai contenuti professionali richiesti per l'esplicazione delle diverse mansioni, disaggregate per gruppo etnico e sesso. Nate per intervenire sulle discriminazioni razziali sul lavoro, le Azioni Positive sono servite a correggere le discriminazioni basate sul sesso. Da allora il cammino delle Azioni Positive negli Stati Uniti è stato lungo e tortuoso. Solo nel marzo 1987 una sentenza della Corte suprema degli Stati Uniti ha sancito, definitivamente, la legittimità dell'assunzione e promozione preferenziale delle donne per correggere *uno squilibrio* nelle posizioni lavorative e nelle professioni da cui le donne sono state escluse.

Anche l'Unione Europea, fin dalle sue origini, ha svolto un ruolo essenziale di promozione della parità tra le donne.

Il concetto di azione positiva è stato introdotto per la prima volta a livello europeo negli anni Ottanta quale strumento operativo per la realizzazione delle Pari Opportunità, con l'obiettivo di contrastare gli effetti negativi derivanti dalla tradizionale divisione dei ruoli sociali ed economici e di promuovere la partecipazione femminile a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa.

A livello nazionale italiano, l'attuazione delle Azioni Positive è stata regolata dalla normativa negli anni Novanta, con successive modifiche, riprendendo indicazioni già espresse negli anni Settanta, con le finalità esplicite di:

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

Tipologie di Azioni positive:

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

APPROCCIO REATTIVO AL GENERE (GENDER-RESPONSIVE)

Approccio che punta ad aumentare l'accountability (responsabilità) e accelerare l'attuazione degli impegni per l'uguaglianza di genere con un approccio basato sui diritti a livello internazionale, nazionale e livello comunitario.

APPROCCIO SENSIBILE AL GENERE (GENDER-SENSITIVE)

L'approccio sensibile al genere mira a capire, prendere in considerazione e affrontare i fattori sociali e culturali che producono l'esclusione basata sul genere, la discriminazione e le disuguaglianze nelle più diverse sfere della vita privata e pubblica.

APPROCCIO TRASFORMATIVO (GENDER-TRANSFORMATIVE)

Un approccio di genere è trasformativo quando mira a modificare le relazioni di potere di genere con lo scopo di produrre un cambiamento positivo dei paradigmi sociali e culturali che producono discriminazione e disuguaglianze in un dato contesto.

L'approccio trasformativo considera il genere centrale per promuovere l'uguaglianza e raggiungere risultati di sviluppo positivi. Esso intende trasformare le relazioni di genere ineguali per promuovere il potere condiviso, il controllo delle risorse, il processo decisionale e il sostegno all'empowerment femminile.

AUDIT DI GENERE

Valutazione della misura in cui la parità di genere è effettivamente istituzionalizzata nelle politiche, nei programmi, nelle strutture organizzative (inclusi i relativi processi decisionali) e i relativi bilanci.

AUTONOMIA

Il concetto di autonomia si riferisce alla capacità delle persone di prendere decisioni libere e informate sulla loro vita e di essere e agire in accordo con le proprie aspirazioni e desideri, in un determinato contesto storico che lo renda possibile.

L'autonomia delle donne è spesso definita come avente tre dimensioni: autonomia fisica (la libertà di prendere decisioni riguardanti la sessualità, la riproduzione e il diritto di vivere una vita libera dalla violenza); autonomia economica (diritto di lavorare e guadagnare il proprio reddito, distribuzione del lavoro pagato e non pagato tra donne e uomini); e autonomia nel processo decisionale (partecipazione delle donne alla vita politica ed economica).

AVVERSIONE (BACKLASH) ALL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Un backlash può essere definito come una resistenza al cambiamento sociale progressivo, una regressione sui diritti acquisiti o il mantenimento di uno status quo non egualitario. Il backlash contro l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne è una combinazione di comportamenti ostili, aggressivi e intimidatori che mirano a screditare, interrogare e respingere le conquiste dell'uguaglianza di genere. Può essere esercitato indipendentemente dall'estrazione sociale o dall'età, può essere di natura formale o informale, e può coinvolgere strategie passive o attive per contrastare ulteriori progressi cercando di cambiare leggi politiche che limiterebbero i diritti acquisiti dai cittadini. Il backlash può essere accompagnato dalla diffusione di notizie false e credenze stereotipate dannose.

BARRIERE INVISIBILI

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

BILANCIO SENSIBILE ALLA DIMENSIONE DI GENERE

Con il termine bilancio di genere, o gender budgeting, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione.

Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate. Il bilancio di genere può essere quindi visto come un documento complementare al bilancio sociale, che perseguendo la sua specifica mission (la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere.

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del bilancio di genere quelli di:

- Accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
- Assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- Promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

CATEGORIE DELLA DIFFERENZA SESSUALE E DI GENERE

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

COLPEVOLIZZAZIONE DELLA VITTIMA (VICTIM BLAMING)

Il *victim-blaming* indica la tendenza a colpevolizzare, in toto o in parte, le vittime di violenza, in quanto corresponsabili dei trattamenti loro inflitti. Il *victim-blaming* esiste, in una certa misura, per tutte le forme di violenza e parte dal presupposto che esaminando il comportamento della vittima ed evitando gli stessi rischi e comportamenti (ad esempio uscire tardi da soli, avventurarsi in certe zone, lasciare la porta aperta, vestirsi in modo "provocante") si possa evitare la violenza. Questo atto naturale di autodifesa psicologica, tuttavia, focalizza l'attenzione sulla responsabilità della vittima trascurando di mettere pienamente in discussione la condotta del perpetratore. Spostando la colpa sulla vittima nella violenza di genere, l'attenzione si concentra su chi ha subito violenza e sul suo comportamento, piuttosto che sulle cause strutturali e sulle disuguaglianze alla base della violenza perpetrata contro di lei.

CONCILIAZIONE DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la Conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

CONFERIMENTO DI RESPONSABILITÀ

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

CONGEDO

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

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

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

CONGEDO DI MATERNITÀ

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

CONGEDO DI PATERNITÀ

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

CONGEDO PARENTALE

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

CONTINUUM DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Il "continuum" di uguaglianza di genere è un modo di rappresentare l'uguaglianza di genere su una linea di continuità, che parte dall'approccio più negativo a quello considerato più positivo, fino a quello trasformativo.

Tale strumento è utile per pensare al cambiamento trasformativo e per identificare quale tipo di impatto può avere un intervento di sviluppo. Il continuum classifica gli obiettivi di uguaglianza di genere e gli impatti su una scala (di approcci):

- Approccio "negativo" o "sfruttativo" al tema di genere: provoca un danno, implica un rischio;
- Approccio "cieco", "neutrale" o "accomodante": ignora e aggira le disuguaglianze di genere esistenti, senza cercare di ridurre la disuguaglianza di genere o di affrontare i sistemi di genere che contribuiscono alle differenze e alle disuguaglianze.
- Approccio "sensibile" o "consapevole": considera le disuguaglianze di genere;
- Approccio "reattivo" o "positivo": rafforza la parità di genere.
- Approccio "trasformativo": cambia le norme di genere e le relazioni di potere

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL GENERE

I dati disaggregati per genere sono informazioni numeriche o non numeriche raccolte attraverso più fonti e basate su più variabili e misure. Sono suddivisi per categorie specifiche che riflettono il genere individuale e sociale, fattori intersecanti e dimensioni specifiche del contesto (per esempio, sesso, età, genere, etnia, religione o credo, stato civile, situazione socio-economica, posizione geografica, livello manageriale, accesso al processo decisionale o ai servizi, ecc.).

I dati disaggregati per genere includono (ma non devono essere confusi con) i dati disaggregati per sesso (vedi voce Dati disaggregati in base al sesso).

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO

I dati disaggregati in base al sesso sono i dati raccolti e catalogati separatamente per donne e uomini, che permettono di misurare le differenze tra donne e uomini in relazione alle varie dimensioni sociali ed economiche. I dati disaggregati in base al sesso sono uno dei requisiti per ottenere statistiche di genere.

DESEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

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

Dibattito sociologico e culturale sulla differenza sessuale e di genere

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

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

Le teoriche della differenza partono invece da un altro punto di vista, rivolgendo la propria attenzione alla ricerca di quelle nozioni che definiscono la *cultura femminile*, in virtù del fatto che gli uomini e le donne sono, per *natura*, diversi. La femminilità viene così intesa come fonte autonoma di conoscenza, **altra** rispetto alle epistemologie dominanti maschili. Focalizzano l'attenzione sul fatto che *il soggetto della conoscenza non è un essere neutro, ma sessuato*. Le teoriche della **differenza**, infatti, ritengono che la specificità femminile sia legata principalmente al sesso e che sia loro compito difendere e valorizzare questa specificità da coloro che, a loro parere, intendono ridurla ad una semplice costruzione dovuta alla socializzazione. Il pensiero della differenza sessuale è una impostazione che tiene conto anzitutto delle pratiche femminili sul lavoro, dell'attraversamento delle relazioni madre-figlia e oggi anche di uno sguardo rivolto al sesso maschile quando vuole interrogarsi sulle differenze fra i sessi. Le donne che fanno riferimento al pensiero femminile come differenza hanno costruito un percorso che apre nuove strade di conoscenza: filosofia, storia, cinema, arte, diritto, psicologia, pedagogia, storia della scienza possiedono nuovi punti di vista.

Queste conoscenze sono entrate nella vita quotidiana cambiando molte modalità di trasmissione delle conoscenze e di interazione sociale, delle quali non sempre la società è cosciente. È quindi una ricostruzione del sapere umano che non dimentica di avere un'origine nella politica, nella vita quotidiana e nel suo concreto impiego nel tempo storico (**Women's Studies**) che comporta un'esplosione culturale riguardante quasi tutte le discipline. Sono tre gli orientamenti seguiti dai nuovi movimenti delle donne: la ricostruzione della storia delle donne, le somiglianze delle condizioni femminili in contesti diversi e la nascita della differenziazione dei ruoli. Il clima culturale dagli anni Novanta ad oggi vede la donna occupare, non senza difficoltà, gli Spazi della conoscenza.

Tuttavia, la presenza politica delle donne sembra perdere incisività come se l'occupazione femminile degli spazi del sapere avesse coinciso paradossalmente con una perdita di visibilità politica, accontentandosi quasi, e ancora una volta, di una compatibilità/omologante con gli assetti esistenti. L'impossibilità di tradurre la consapevolezza in cittadinanza compiuta è il nodo del dibattito di questo inizio millennio.

DIFENSORI/DIFENDITRICI DEI DIRITTI UMANI DELLE DONNE

Le donne di tutte le età che si impegnano nella promozione e protezione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, e tutte le persone che si impegnano nella difesa dei diritti delle donne e dell'uguaglianza di genere, sia individualmente che in associazione con altri.

DIFFERENZIALE/DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE (GENDER PAY GAP)

Il differenziale retributivo tra i sessi rappresenta la differenza tra la retribuzione oraria lorda media delle donne e degli uomini. Il divario retributivo è legato a svariati fattori culturali, legali, sociali ed economici che vanno molto oltre la mera questione di un'uguale retribuzione per un uguale lavoro.

DIFFERENZE DI GENERE

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

DIFFERENZIALE/DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI

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

DIGNITÀ SUL LAVORO

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

DIRITTI UMANI

I diritti umani sono i diritti inalienabili riconosciuti ad ogni persona per il solo fatto di appartenere al genere umano. Il concetto di diritto umano riconosce che ogni singolo essere umano ha il diritto di godere dei propri diritti senza distinzione di razza, colore, sesso, lingua, religione o credo, opinione politica, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altro status. I diritti umani si fondano sul rispetto della dignità e del valore di ogni persona, sono universali, inalienabili, indivisibili, interconnessi e interdipendenti. I diritti umani sono legalmente garantiti dalla legge sui diritti umani, che protegge gli individui e i gruppi da azioni dei governi e degli Stati che interferiscono con le libertà fondamentali e la dignità umana. I diritti umani sono espressi in trattati, nel diritto internazionale e altre fonti del diritto. Tutti i diritti umani e gli strumenti che li riguardano si applicano allo stesso modo a uomini e donne. Inoltre, la Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) ha specificato e completato alcuni di essi dal punto di vista dei diritti delle donne.

DISAGGREGAZIONE PER GENERE

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

DISCRIMINAZIONE, AZIONE O MISURA POSITIVA (ANCHE DI GENERE)

La discriminazione o misura positiva è un'azione volta a favorire l'accesso da parte dei membri di certe categorie di persone (in questo caso particolare le donne) ai diritti che sono loro garantiti, nella stessa misura dei membri di altre categorie (in questo caso particolare, gli uomini).

Qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione fatta sulla base del sesso e del genere che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile, e su una base di uguaglianza tra donne e uomini, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

La discriminazione può derivare sia dalla legislazione (de jure) che dagli usi e costumi (de facto). La Convenzione CEDAW riconosce e affronta entrambe le forme di discriminazione, siano esse contenute in leggi, politiche, procedure o pratiche.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Discriminazione che si verifica quando una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutra metterebbe le persone di un sesso in uno svantaggio particolare rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o pratica sia obiettivamente giustificata da una finalità legittima, e i mezzi per raggiungere tale finalità siano appropriati e necessari.

DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE

Discriminazione che avviene sulla base di diversi motivi personali o caratteristiche/identità, che operano e interagiscono tra loro allo stesso tempo in modo tale da essere inseparabili.

DISCRIMINAZIONE MULTIPLA

Qualsiasi combinazione di forme di discriminazione contro le persone a causa del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o credo, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere o di altre caratteristiche.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Discriminazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente - per motivi quali sesso, età, nazionalità, razza, etnia, religione o credo, salute, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere - di quanto lo sia o sarebbe stata un'altra persona in una situazione comparabile.

DIVARIO O DISPARITA' DI GENERE (GENDER GAP)

Divario in qualsiasi settore tra donne e uomini in termini di livelli di Partecipazione, condizioni di accesso alle risorse, diritti, retribuzione o prestazioni e benefici di altro genere.

DIVERSITÀ

Differenze nei valori, negli atteggiamenti, prospettiva culturale, credenze, background etnico, orientamento sessuale, identità di genere, competenze, conoscenze ed esperienze di vita di ogni individuo in qualsiasi gruppo di persone.

DIVERSITA' DI GENERE

La diversità di genere è un termine che riconosce che le preferenze e l'espressione di sé di molte persone non rientrano nelle norme di genere comunemente intese.

DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO)

La divisione del lavoro si riferisce al modo in cui ogni società divide il lavoro tra uomini e donne, secondo i ruoli di genere socialmente stabiliti o ciò che è considerato adatto e pregevole per ogni sesso.

DONNE, PACE E SICUREZZA (DPS)

Nel 2000 il Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite adottava, all'unanimità, la Risoluzione 1325 su "Donne, Pace e Sicurezza", la prima Risoluzione consiliare volta a considerare esplicitamente l'impatto delle guerre e dei conflitti sulle donne ed il contributo delle donne stesse nella risoluzione dei conflitti e per una pace

durevole. Dal 2000 in poi, il Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite ha adottato ulteriori Risoluzioni in materia di Donne, Pace e Sicurezza, che rilevano l'impatto sproporzionato dei conflitti armati sulle donne, e sottolineano l'importanza di coinvolgere le donne nella risoluzione e nella prevenzione dei conflitti, nei negoziati di pace, nel peace-building, peacekeeping, e nella ricostruzione post-conflitto. Inoltre, la violenza sessuale viene considerata quale tattica di guerra e minaccia alla pace e alla sicurezza internazionale.

ECONOMIA DELLA CURA

Parte dell'attività umana, sia materiale che sociale, che riguarda il processo di cura della forza lavoro presente e futura, e della popolazione umana nel suo insieme, compresa la fornitura domestica di cibo, vestiti e alloggio. Il lavoro di cura si trova in una varietà di contesti, nell'economia formale e informale. In alcune circostanze, questo è fornito dai servizi sanitari e sociali, la maggior parte dei quali sono formali e pubblici. Questo comprende i servizi pubblici per la cura dei bambini, l'educazione della prima infanzia, l'assistenza a lungo termine, per le persone con disabilità e per gli anziani. I servizi sanitari, educativi e sociali si sovrappongono ad altre forme di assistenza retribuita e non. Sulla base di norme sociali di genere che vedono il lavoro di cura non retribuito come una prerogativa delle donne, queste passano molte ore al giorno svolgendo ruoli domestici e riproduttivi, oltre al lavoro retribuito. A livello mondiale, le donne spendono da due a dieci volte di tempo in più degli uomini nel lavoro di cura non retribuito (OCSE 2014).

EDUCAZIONE DI GENERE

Parte necessaria dei curricula a tutti i livelli del sistema educativo, che consentirebbe a bambine/ragazze e bambini/ragazzi, donne e uomini di comprendere come le costruzioni di mascolinità e femminilità e i modelli di assegnazione dei ruoli sociali – che modellano le nostre società – influenzano la loro vita, le relazioni, le scelte, i percorsi di carriera, ecc.

EDUCAZIONE SESSUALE

Educazione sessuale significa conoscere gli aspetti cognitivi, emotivi, sociali, interattivi e fisici della sessualità. L'educazione sessuale inizia nella prima infanzia e progredisce attraverso l'adolescenza e l'età adulta. Per i/le bambini/e e i/le giovani, mira a sostenere e proteggere lo sviluppo sessuale e consente loro di fare scelte che migliorano la qualità della loro vita e contribuiscono a una società giusta.

EGUAGLIANZA DI GENERE

Trattamento equo in base al Genere, inteso come eguaglianza di trattamento o trattamento differente ma equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi, opportunità. Ne deriva che comportamenti, aspirazioni ed esigenze di donne e uomini vengono considerati, valutati e favoriti in modo egualitario senza limitazione alcuna dovuta a ruoli di Genere.

EMPOWERMENT

Processo che permette l'acquisizione di poteri e responsabilità, l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale, politico. L'empowerment è un processo che dal punto di vista di chi lo esperisce, significa "sentire di avere potere" o "sentire di essere in grado di fare". Il soggetto accresce il proprio potere rispetto ad un oggetto, ha un maggior sviluppo del senso di sé, maggiori abilità nella comprensione delle forze che impattano sulla propria società quotidiana, sviluppa un maggior senso di sé, sviluppa strategie per il raggiungimento di scopi personali. Esistono vari empowerment come quello psicologico, che riguarda le capacità individuali delle persone, quello delle organizzazioni, che riguarda la capacità degli attori presenti in queste nel responsabilizzarsi e nel coinvolgersi, e quello delle comunità relativamente alla capacità di offrire occasioni di partecipazione finalizzate al benessere dell'individuo e ad una migliore qualità della vita. In ambito sociale l'empowerment costituisce una modalità dell'operatore sociale di accostarsi a chi ha un problema o a coloro che gli sono

vicini e fare in modo che questi possano aiutarsi più di quanto potrebbero fare se fossero lasciati da soli, sopraffatti dalle difficoltà e in preda all'impotenza. È alla base del lavoro di rete in quanto mira ad attribuire o a riattribuire potere d'azione al sociale cioè ad una pluralità di persone in connessione. Un problema legato al concetto di empowerment è la sua misurazione, essendo soggettivo e diverso nei vari contesti degli individui, è un costrutto dinamico e non stabile della personalità. Relativamente alle politiche per le Pari Opportunità il concetto di empowerment stabilisce che l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne, promuovendone la presenza nei centri decisionali della vita sociale, politica, economica e sollecitandole ad accrescere e valorizzare le proprie abilità e competenze. L'obiettivo di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali è settore chiave della politica relativa alle Pari Opportunità perseguita dall'Unione Europea, che giudica la sottorappresentazione femminile ai livelli decisionali come elemento in grado di inficiare i risultati concreti dell'integrazione orizzontale, dal momento che agisce contro l'inserimento delle esigenze e degli interessi delle donne nell'intero spettro della vita politica, culturale, economica. L'empowerment considera la rappresentanza femminile nella sua interezza, come "rappresentanza formale" (elettiva) e come "rappresentanza sostanziale" (messa in atto di azioni politiche), che devono rafforzarsi reciprocamente, giacché senza riconoscimento normativo non si ha azione politica e questa è tanto più possibile o facile quanto maggiore sono l'attenzione e lo sforzo per avere una rappresentanza formale consistente.

EMPOWERMENT FEMMINILE

Processo mediante il quale le donne acquisiscono potere e controllo sulla propria vita e acquisiscono la capacità di compiere scelte strategiche.

L'emancipazione delle donne ha molte componenti. Queste includono il loro senso di autostima, il loro diritto di avere scelte e di poter prendere decisioni in merito, il loro diritto di avere accesso alle opportunità, oltre che accesso e controllo sulle risorse. È incluso anche il diritto delle donne ad avere il potere di gestire le proprie vite, sia all'interno che all'esterno della casa, e la loro capacità di mettere in discussione e trasformare le relazioni, le strutture e le istituzioni che rafforzano e perpetuano la discriminazione e la disuguaglianza di genere. La comprensione dell'empowerment deve partire dall'esperienza delle donne, piuttosto che concentrarsi su una serie prevedibile di risultati. L'empowerment femminile avviene attraverso modi diversi e momenti diversi, ad esempio attraverso la costruzione della fiducia in sé stesse, il sostegno familiare, l'azione collettiva, l'istruzione, ecc. Allo stesso tempo, una donna può sentirsi priva di potere in determinate circostanze, ad esempio se minacciata di violenza, molestie, o qualora le sia negato l'accesso al processo decisionale. L'intersezione di diversi livelli di disuguaglianze assume in questo contesto rilevanza fondamentale (vedi Intersezionalità).

ETERONORMATIVITÀ (O ETERONORMA)

Eteronormatività è un'espressione usata per descrivere o identificare una norma sociale relativa al comportamento eterosessuale standardizzato per cui questo standard è considerato l'unica forma di comportamento socialmente valida e chiunque non segua questa norma sociale e culturale è posto in svantaggio rispetto al resto della società. Questo concetto è alla base di argomentazioni discriminatorie e pregiudiziali contro le persone LGBTQI+, principalmente quelle relative alla formazione delle famiglie e all'espressione pubblica.

FAMILY FRIENDLY

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

FEMMINICIDIO

Il femminicidio è generalmente inteso come un omicidio intenzionale di donne/ragazze/bambine a causa del genere. Alcune definizioni di femminicidio includono qualsiasi omicidio di donne o ragazze.

Il femminicidio è solitamente perpetrato da uomini, ma a volte possono essere coinvolti membri femminili della famiglia. Il femminicidio differisce dall'omicidio maschile in modi specifici. Per esempio, la maggior parte dei casi di femminicidio sono commessi da partner o ex-partner, e comportano continui abusi in casa, minacce o intimidazioni, violenza sessuale o situazioni in cui le donne hanno meno potere o meno risorse del loro partner.

Per partner si intende un coniuge o partner precedente o attuale, indipendentemente dal fatto che l'autore condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima.

FEMMINILIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

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

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

FEMMINILITÀ

Diverse concezioni di ciò che significa essere una donna, compresi i modelli di comportamento legati al posto che una donna assume in un determinato insieme di ruoli e relazioni di genere.

FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTÀ

La povertà colpisce gli uomini e le donne in modo diverso, con il risultato che le donne povere sono più numerose degli uomini poveri, le donne si trovano maggiormente in condizione di povertà assoluta, e la povertà femminile è in crescita, in gran parte a causa dell'aumento del numero di donne capofamiglia.

FEMMINISMO/FEMMINISMI

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

- la posizione di chi afferma la parità politica, sociale ed economica tra i sessi, partendo dalla constatazione che le donne sono state e tuttora sono, in varie misure, discriminate rispetto agli uomini;
- la convinzione che il sesso biologico non dovrebbe essere il fattore pre-determinante che modella l'identità sociale o i diritti sociopolitici o economici della persona;
- il movimento politico che ha rivendicato e rivendica pari diritti e dignità tra donne e uomini e che, con modalità e forme diverse, si interessa alla comprensione delle dinamiche di segregazione e discriminazione di genere.

Il femminismo è un concetto complesso ed eterogeneo, che si è sviluppato con caratteristiche peculiari in ogni paese ed epoca. Molti fattori contribuiscono a definire e ri-definire il concetto di femminismo e le pratiche politiche ad esso connesse (ad esempio le categorie di classe, etnia, orientamento sessuale). Al suo interno ci sono quindi diverse posizioni e approcci teorici, tant'è che ad oggi alcune studiose, teoriche e/o militanti femministe parlano di *femminismi*. Il femminismo, dopo gli anni Settanta, in Francia e in Italia acquista la connotazione teorico-politica di pensiero della differenza sessuale. Creando luoghi di discussione e di impegno, come sono le librerie delle donne, i centri di documentazione, le associazioni collegate alla ricerca del pensiero e della storia femminile, il pensiero della differenza femminile ha avuto modo di esprimersi e diventare conosciuto.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

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

GENERE

Con la parola "genere" non s'intende il sesso biologico, bensì il modo in cui questo viene elaborato e riconosciuto socialmente, storicamente e culturalmente.

Il termine *genere* (mutuazione dell'anglosassone *gender*) indica una categoria di analisi che sta a significare che non basta la sessualità in quanto tale a caratterizzare il maschile ed il femminile, ma anche la formazione culturale e la socializzazione all'essere uomo o donna che non ha necessariamente a che fare col sesso.

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

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

GENDER ACTION PLAN (UE) - GAP III

Il Gender Action Plan (GAP) III 2021-2025 è il piano d'azione per promuovere la parità di genere e l'emancipazione delle donne attraverso tutte le azioni esterne dell'Unione Europea, adottato con conclusioni della Presidenza del Consiglio dell'UE nel 2021. Il GAP III mira ad accelerare i progressi sull'emancipazione di donne e ragazze e a salvaguardare i progressi ottenuti in materia di uguaglianza di genere durante i 25 anni dall'adozione della dichiarazione di Pechino.

Il Gender Action Plan (GAP) III 2021-2025 è il piano d'azione per promuovere la parità di genere e l'emancipazione delle donne attraverso tutte le azioni esterne dell'Unione Europea, adottato con conclusioni della Presidenza del Consiglio dell'UE nel 2021. Il GAP III mira ad accelerare i progressi sull'emancipazione di donne e ragazze e a salvaguardare i progressi ottenuti in materia di uguaglianza di genere durante i 25 anni dall'adozione della dichiarazione di Pechino.

GAP III - PROFILO DI GENERE DEL PAESE (GENDER COUNTRY PROFILE)

Un "profilo di genere del Paese" (Gender Country Profile- GCP) è il risultato di un'analisi completa di un paese da una prospettiva di genere. Riguarda i quadri politici e legislativi, lo stato della ratifica e dell'implementazione da parte del governo degli impegni internazionali, regionali e nazionali, e altre misure e azioni per l'uguaglianza, e i dati di genere (dati e informazioni specifiche per genere e disaggregate per sesso) su violenza, istruzione, salute, occupazione, partecipazione politica, ostacoli alla parità di genere, e questioni specifiche relative a norme sociali e atteggiamenti discriminatori, e pratiche dannose. Analizza le differenze tra i vari gruppi di donne e uomini, in tutta la loro diversità, ruoli di genere assegnati, posizione socio-economica, bisogni e interessi, partecipazione economica, accesso e controllo delle risorse, potere decisionale, status giuridico e libertà individuali, diritti umani.

GAP III - ANALISI DI GENERE SETTORIALE (SECTOR GENDER ANALYSIS)

Una "analisi di genere settoriale" (Sector gender analysis - SGA) è richiesta dal GAP III per tutte le aree/settori prioritari selezionati nell'ambito del ciclo di programmazione 2021-2027. La SGA fornisce i dati e le informazioni necessarie per integrare la prospettiva di genere nei processi di programmazione, nelle politiche, nelle strategie, nei dialoghi e nelle azioni. La SGA analizza l'importanza del settore nell'economia e nel tessuto sociale del paese o della regione, il quadro istituzionale e giuridico che regola il settore. La SGA studia le questioni di genere interne al settore ed in particolare l'applicazione delle politiche nazionali di uguaglianza di genere e antidiscriminazione e la capacità di rispondere ai diversi bisogni e interessi di genere di donne e uomini delle differenti età, in tutta la loro diversità, come cittadini, clienti, consumatori, lavoratori e dirigenti, fornitori. La SGA esplora e documenta le lacune e le barriere di genere nella politica e nella pratica, e l'impatto delle norme sociali discriminatorie e dei comportamenti sull'occupazione, l'esclusione dalla forza lavoro e la leadership nel settore. Valuta chi beneficia dei servizi o delle forniture e perché. E, cosa importante, identifica quali opportunità esistono nel settore per promuovere risultati sensibili (gender-sensitive), reattivi (gender-responsive), e trasformativi (gender-transformative) rispetto al genere, buone pratiche, e opportunità per la cooperazione UE per promuovere la parità di genere utilizzando tutti gli strumenti e i quadri di investimento e il dialogo politico.

GENDER FOCAL POINT

I Gender Focal Point sono risorse umane il cui ruolo principale è quello di promuovere una maggiore attenzione e integrazione dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione delle donne/ragazze/bambine nella politica e nella programmazione della loro organizzazione (nazionale o internazionale) e nel relativo lavoro dei partner di sviluppo. Le funzioni di base possono includere, ad esempio, la promozione del gender mainstreaming; la fornitura di informazioni di genere e supporto tecnico per l'inclusione delle questioni di

genere; il sostegno allo sviluppo delle capacità sull'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione; la gestione della conoscenza.

GENERE (GENDER)

Per "genere" si intendono i ruoli, i comportamenti, le attività, gli attributi sociali e opportunità associate all'essere una donna e un uomo e ai rapporti tra donne e uomini e ragazze e ragazzi, nonché alle relazioni tra donne e tra uomini, in una determinata società e momento storico.

Questi attributi, opportunità e relazioni sono costruiti socialmente, vengono appresi attraverso processi di socializzazione e istituzionalizzati attraverso i sistemi educativi, politici ed economici, la legislazione, la cultura e la tradizione. Non sono fissi. Sono specifici del contesto e del tempo e mutevoli. Il genere determina ciò che è previsto, consentito e apprezzato in una donna o in un uomo in un determinato contesto. Nella maggior parte delle società esistono differenze e disuguaglianze tra donne e uomini nel godimento sostanziale dei diritti, come la libertà di agire ed essere riconosciuti come individui autonomi, nelle responsabilità assegnate, nelle attività intraprese, nell'accesso e nel controllo delle risorse e nelle opportunità decisionali. Il genere fa parte del più ampio contesto socioculturale. Altri criteri importanti per l'analisi socioculturale includono classe, razza, casta, etnia, livello di reddito, età, stato di disabilità e stato migratorio.

Non tutti gli individui si identificano con un concetto binario di sesso o con le categorie di genere maschile e femminile (non-binari). Genere e sesso sono correlati, ma diversi dall'identità di genere. L'identità di genere si riferisce all'esperienza di genere profondamente sentita, interna e individuale di una persona, che può corrispondere o meno alla fisiologia della persona o al sesso designato alla nascita.

IDENTITÀ DI GENERE

L'identità di genere si riferisce all'esperienza di genere profondamente sentita, interna e individuale di una persona, che può corrispondere o meno alla fisiologia della persona o al sesso designato alla nascita. L'identità di genere include sia il senso personale del corpo, che può comportare, se scelto liberamente, la modifica dell'aspetto corporeo o della sua funzione con mezzi medici, chirurgici o di altro tipo, e altre espressioni di genere, tra cui l'abbigliamento, il modo di esprimersi e di comportarsi.

Cisgender è il termine usato per descrivere una persona la cui identità di genere si allinea con il sesso assegnatogli alla nascita.

Transgender è il termine ombrello per le persone la cui identità e/o espressione di genere è diversa dalle aspettative culturali basate sul sesso assegnatogli alla nascita.

IMPRESA DONNA

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

Gli obiettivi che tale tipologia di impresa si prefigge sono inoltre quelli di operare nell'ottica della promozione della cultura di impresa femminile sostenendo attività di informazione e formazione progettate per rispondere ai fabbisogni specifici delle imprenditrici e delle aspiranti imprenditrici, lo scambio di esperienze fra imprenditrici sia a livello nazionale che europeo nonché assicurando l'effettiva partecipazione delle donne alle scelte e all'azione sindacale.

INDICATORI DI GENERE

Strumenti per monitorare le differenze di genere, i cambiamenti nel tempo relativi al gender e i progressi verso l'uguaglianza di genere.

INTERSEZIONALITA'

L'intersezionalità è una teoria che suggerisce che le caratteristiche sociali che identificano le persone (come razza, etnia, fede, status socioeconomico, classe, casta, posizione geografica, età, abilità, orientamento sessuale, religione o credo, stato di migrazione e genere) si uniscono, o si intersecano/sovrappongono, condizionando l'esperienza vissuta di un individuo e contribuiscono a esperienze discriminatorie uniche. L'intersezionalità parte dalla premessa che le persone vivono identità multiple e stratificate derivate dalle relazioni sociali, dalla storia e dal funzionamento delle strutture di potere. L'analisi intersezionale mira a rivelare identità multiple, esponendo i diversi tipi di discriminazione e svantaggio intersezionale e multipli, che si verificano come conseguenza della combinazione di identità e dell'intersezione di sesso e genere con altri motivi.

(Vedi anche: discriminazione intersezionale, discriminazione multipla.)

LAVORO DI CURA NON RETRIBUITO

Il termine lavoro di cura non retribuito comprende tutte le attività quotidiane che sostengono la nostra vita e la nostra salute, come i lavori domestici (preparazione del cibo, pulizia, lavanderia) e la cura della persona (specialmente dei bambini, degli anziani, delle persone malate o con disabilità). Queste attività sono comunemente svolte dalle donne in casa gratuitamente.

Lo scarso valore sociale ed economico assegnato al lavoro di cura contrasta nettamente con la sua reale importanza per le famiglie e la società in generale. Il lavoro di cura non è per lo più retribuito poiché è considerato "lavoro femminile"; non viene misurato, poiché non gli viene assegnato un valore monetario; non viene preso in considerazione nella definizione delle politiche pubbliche, poiché non è visibile.

LAVORO DIGNITOSO

Il lavoro dignitoso è il lavoro produttivo di donne e uomini in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana. In generale, il lavoro è considerato dignitoso quando:

- È remunerato con un reddito equo;
- Garantisce una forma certa di occupazione e condizioni di lavoro sicure;
- Assicura pari opportunità e trattamento per tutti;
- Include la protezione sociale per i lavoratori e le loro famiglie;
- Offre prospettive di sviluppo personale e favorisce l'integrazione sociale;
- I lavoratori sono liberi di esprimere le loro preoccupazioni e di organizzarsi.
- Il lavoro dignitoso si riflette, tra l'altro, nell'obiettivo di sviluppo sostenibile (SDG) 8.

LAVORO DOMESTICO

Lavoro non retribuito di mantenimento di una casa che viene svolto da membri della famiglia (sinonimo di "lavori di casa").

LGBTQIA+PK

Questo acronimo include individui della comunità lesbica, gay, bisessuale, transgender, queer, intersessuali, asessuali, pansessuali e kinky (deriva dai termini kink che descrive una serie di pratiche sessuali non consuete atte ad intensificare il rapporto tra due persone e la loro sessualità. Le persone LGBT sono

persone: attratte da altri del proprio genere (lesbica, gay) o di qualsiasi altro genere (bisessuale); la cui identità e/o espressione di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita (trans, non binario); che sono nati con caratteristiche sessuali che non rientrano nella definizione tipica di maschio o femmina (intersessuale); e la cui identità non rientra in una classificazione binaria di sessualità e/o genere (queer). Vale la pena sapere che esistono variazioni di questo termine, come LGB, LGBT, GLBT, LGBTI, LGBTQ+. L'ultimo di questi include altre identità di genere. Ci sono anche versioni che comprendono le persone asessuali (per esempio, LGBTQA). In generale, questi acronimi raggruppano individui che hanno un'identità di genere o una sessualità non normativa. Tali definizioni vanno considerate, dunque, come "aperte", nel senso che non intendono qualificare gli individui in categorie rigide ma piuttosto rappresentare una pluralità di diversità in continua evoluzione temporale e/o variabile sulla base della cultura.

LEADERSHIP ATTENTA AL GENERE - (GENDER-RESPONSIVE LEADERSHIP)

Il leader attento al genere: (i) dà l'esempio sia nell'ambiente lavorativo sia nell'attuazione del suo mandato; (ii) integra trasversalmente l'uguaglianza di genere in tutte le politiche e azioni (mainstreaming); (iii) motiva e mette il personale in condizioni di realizzare l'uguaglianza di genere; (iv) consulta e coinvolge strategicamente i consulenti e i focal point di genere e altri esperti in materia di uguaglianza di genere e (v) chiede al personale di relazionare sull'attuazione degli impegni in materia di parità di genere.

MADRINAGGIO

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

MAINSTREAMING DI GENERE

Il mainstreaming di genere garantisce che le politiche e i programmi massimizzino il potenziale di tutti valorizzando le differenze: donne e uomini, ragazze/bambine e ragazzi/bambini, in tutta la loro diversità.

L'obiettivo è ridistribuire potere, influenza e risorse in modo equo e paritario rispetto al genere, combattendo le disuguaglianze, promuovendo l'equità e creando opportunità.

È un approccio che garantisce che le differenze tra le condizioni, le situazioni, gli interessi strategici e i bisogni pratici di donne e uomini, in tutta la loro diversità, siano parte integrante della pianificazione, identificazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di tutte le politiche e programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali. Il mainstreaming di genere facilita la trasformazione delle relazioni, delle istituzioni e dei sistemi in modo che la disuguaglianza e la discriminazione di genere non vengano rafforzate o perpetuate.

L'obiettivo finale è raggiungere la parità di genere.

Il mainstreaming di genere è una strategia complementare e non sostituisce le politiche e i programmi incentrati sul genere e incentrati sulle donne, la legislazione sull'uguaglianza di genere, i meccanismi istituzionali per l'uguaglianza di genere e gli interventi specifici che mirano a colmare il divario di genere. Il mainstreaming può rivelare la necessità di cambiamenti negli obiettivi, nelle strategie e nelle azioni per garantire che sia le donne che gli uomini, in tutta la loro diversità, possano influenzare, partecipare e beneficiare allo stesso modo dei processi di sviluppo. Richiede cambiamenti nella cultura e nei modi di lavorare delle istituzioni per creare ambienti favorevoli alla promozione dell'uguaglianza di genere.

MANAGING DIVERSITY

Le donne sono più scolarizzate e più qualificate degli uomini, quindi il mercato di settori e posizioni tradizionalmente maschili si apre cautamente alla presenza femminile nelle posizioni medio alte e soprattutto nei settori innovativi, richiedendo un impegno fino a ieri riservato agli uomini . Ci sono stati alcuni cambiamenti, non ancora completamente definiti, ma potenzialmente forti, nell’atteggiamento delle aziende verso gli apporti delle donne che vi lavorano, che sono passati attraverso la definizione della **diversity**, del managing diversity.

Non sono scaturiti dalle politiche di pari opportunità, sono stati il frutto di una diversa organizzazione del lavoro, basata fondamentalmente sul riconoscimento dell’importanza strategica del cliente e quindi sulla necessità dell’inserimento di un punto di vista femminile nella progettazione del prodotto e sul riconoscimento dell’importanza nell’organizzazione aziendale del lavorare in gruppo, di saper mediare i conflitti, di saper relazionarsi, dell’attenzione all’ascolto, ecc., tutte competenze trasversali che gli uomini stessi riconoscono essere più presenti nelle donne. Quindi sempre più donne si spostano verso carriere *incompatibili* con il lavoro di cura.

MASCOLINITÀ

Il termine mascolinità si riferisce alla costruzione e definizione sociale, culturale, storica e politica della virilità e di quelle che dovrebbero essere le caratteristiche di un uomo e i suoi comportamenti in un determinato contesto. Esistono molte costruzioni sociali che definiscono come debba essere un uomo; tali costruzioni possono cambiare nel tempo e da luogo a luogo. Le mascolinità non riguarda solo gli uomini, ma anche le donne si conformano e riproducono le pratiche della mascolinità.

Una prospettiva di genere permette di mettere in evidenza le pressioni esistenti su uomini e ragazzi per conformarsi a ruoli specifici che vengono loro assegnati.

MATRIMONIO PRECOCE O FORZATO

Il matrimonio precoce è un’unione legale o consuetudinaria tra due persone in cui almeno una delle parti ha meno di 18 anni. Il matrimonio precoce è interpretato dai comitati CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women- Comitato sull’eliminazione della discriminazione contro la donna) e CRC (Committee on the Rights of the Child – Comitato sui diritti dei bambini) come una forma di matrimonio forzato, poiché i/le bambini/e - data la loro età - non hanno intrinsecamente la capacità di dare il loro consenso pieno, libero e informato al loro matrimonio.

Il matrimonio forzato è una forma di violenza contro le donne che comporta gravi violazioni dei diritti fondamentali, e in particolare dei diritti delle donne e delle ragazze/bambine all’integrità fisica, alla salute fisica e mentale, alla salute sessuale e riproduttiva, all’istruzione, alla vita privata, alla libertà e all’autonomia.

Gli uomini e i ragazzi che sono vittime del matrimonio forzato affrontano molte violazioni simili dei loro diritti.

Né la cultura, il costume, la religione o credo, la tradizione o il cosiddetto “onore” possono giustificare tali violazioni. La caratteristica principale del matrimonio forzato è la mancanza di consenso di almeno una delle due parti. Un matrimonio in cui (almeno) una delle parti non è libera di porre fine al matrimonio o di lasciare il coniuge è anch’esso un matrimonio forzato.

MOBBING

Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi, persecuzioni, ostracizzazioni o soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi contro una lavoratrice isolata o un lavoratore isolato. Questa pratica è spesso condotta con il fine di indurre la vittima ad abbandonare da sé il lavoro, senza quindi ricorrere al licenziamento (che potrebbe causare imbarazzo all'azienda) o per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi (ad esempio, denuncia ai superiori o all'esterno di irregolarità sul posto di lavoro), o ancora per il rifiuto della vittima di sottostare a proposte immorali (ad esempio, offerte sessuali o richiesta di eseguire operazioni contrarie a divieti deontologici o etici) o illegali (ad esempio, richiesta di fare, o di omettere di fare, in violazione di norme). Si distingue, nella prassi, fra un *mobbing gerarchico* o verticale ed un *mobbing* cosiddetto *ambientale o orizzontale*. Nel primo caso gli abusi sono commessi dai superiori gerarchici della vittima, che viene destinata a mansioni punitive od umilianti, nel secondo caso sono i colleghi della vittima ad isolarla, a privarla apertamente della ordinaria collaborazione, dell'usuale dialogo e del rispetto.

Si parla di *mobbing verticale* quindi quando un superiore mira a licenziare un dipendente in particolare perché poco competente e produttivo e di *mobbing orizzontale* quando in ufficio un collega non è accettato per i diversi interessi o idee oppure perché diversamente abile. In alcuni casi il mobbing è nei confronti del datore di lavoro che è minacciato di denunce per molestie sessuali o morali da personale con mire carrieristiche. In questi casi la reazione col licenziamento è legittima e la Cassazione ha stabilito che l'onere della prova è a carico del lavoratore denunziante.

MOLESTIA SESSUALE

Comportamenti o pratiche reiterati, indesiderati e inaccettabili di natura sessuale, ivi inclusi inviti, domande, richieste di favori sessuali, comportamenti verbali o fisici o gesti, che possano essere ragionevolmente percepiti come offensivi o umilianti.

MUTILAZIONI GENITALI FEMMINILI (MGF, FEMALE GENITAL MUTILATION/ CUTTING - FGM/C)

La mutilazione genitale femminile (MGF) comprende tutte le pratiche che comportano l'asportazione parziale o totale dei genitali femminili esterni o altre lesioni agli organi genitali femminili per motivi non medici. Sono classificate principalmente in 4 tipi:

TIPO 1

È la rimozione parziale o totale del glande clitorideo (la parte esterna e visibile del clitoride), e/o il prepuzio/cappuccio clitorideo (la piega di pelle che circonda il glande clitorideo).

TIPO 2

Si tratta della rimozione parziale o totale del glande clitorideo e delle piccole labbra (le pieghe interne della vulva), con o senza rimozione delle grandi labbra (le pieghe esterne della pelle della vulva).

TIPO 3

Conosciuto anche come infibulazione, è il restringimento dell'apertura vaginale attraverso la creazione di un sigillo di copertura. Il sigillo si forma tagliando e riposizionando le piccole labbra, o le grandi labbra, a volte tramite cuciture, con o senza rimozione del prepuzio clitorideo/cappuccio clitorideo e del glande.

TIPO 4

Questo include tutte le altre procedure dannose ai genitali femminili per scopi non medici, ad esempio la puntura, il piercing, l'incisione, il raschiamento e la cauterizzazione dell'area genitale.

La mutilazione genitale femminile è riconosciuta a livello internazionale come una violazione dei diritti

umani delle ragazze e delle donne. Riflette una profonda disuguaglianza tra donne e uomini e costituisce una forma estrema di discriminazione nei confronti delle donne. Viene praticata quasi sempre su minori ed è una violazione dei diritti delle bambine. La pratica viola anche il diritto della persona alla salute, alla sicurezza e all'integrità fisica, il diritto di essere libera dalla tortura e dai trattamenti crudeli, disumani o degradanti e il diritto alla vita quando la procedura si conclude con la morte.

La Convenzione di Istanbul (art.38) prevede che siano puniti come reati i seguenti atti intenzionali:

- l'escissione, l'infibulazione o qualsiasi altra mutilazione della totalità o di una parte delle grandi labbra vaginali, delle piccole labbra o asportazione del clitoride;
- costringere una donna a subire qualsiasi atto indicato al punto a, o fornirle i mezzi a tale fine;
- indurre, costringere o fornire a una ragazza i mezzi per subire qualsiasi atto enunciato al punto a.

NORME DI GENERE

Le norme di genere sono ideali su come uomini e donne dovrebbero essere e agire. Sono gli standard e le aspettative a cui l'identità di genere è generalmente conforme, all'interno di una gamma che definisce una particolare società, cultura e comunità in quel momento. Interiorizzate fin dall'infanzia, le norme di genere possono creare stereotipi di genere.

ONERE DELLA PROVA

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

ORIENTAMENTO SESSUALE

L'orientamento sessuale è la capacità di ogni persona di provare profonda attrazione emotiva, affettiva e sessuale, nonché avere relazioni intime e sessuali con persone del proprio sesso/genere, di un sesso/genere diverso o con più di un sesso/genere. Fondamentalmente sono tre gli orientamenti sessuali predominanti: verso lo stesso sesso/genere (omosessualità), verso il sesso/genere opposto (eterosessualità) o verso entrambi i sessi/generi (bisessualità).

OTTICA DI GENERE

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

PARITÀ DI GENERE (GENDER PARITY)

La parità di genere è un altro termine utilizzato per indicare la rappresentazione uguale di donne e uomini in una data area, per esempio, la parità di genere nella leadership organizzativa o nell'istruzione superiore.

Lavorare per ottenere la parità di genere è fondamentale per raggiungere l'uguaglianza di genere, e una delle strategie gemelle, insieme al gender mainstreaming.

PARI OPPORTUNITÀ

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza. Tali ostacoli sono spesso indiretti, difficili da discernere e causati da fenomeni strutturali e rappresentazioni sociali che si sono rivelati particolarmente resistenti al cambiamento. Le pari opportunità, come parte di una serie di obiettivi di uguaglianza di genere, si fondano sulla logica che per correggere le disuguaglianze radicate e persistenti sia necessaria un'intera gamma di strategie, azioni e misure.

PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA DONNE E UOMINI

Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, basate sul sesso e sul genere, incluso il trattamento meno favorevole delle donne per motivi di gravidanza e maternità.

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DEI GENERI (GENDER-BALANCED)

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

PRINCIPIO DI NON-DISCRIMINAZIONE

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

PROSPETTIVA DI GENERE (GENDER PERSPECTIVE)

Prospettiva che tiene conto delle differenze di genere quando si analizza qualsiasi fenomeno, politica o processo sociale.

La prospettiva di genere si concentra in particolare sulle differenze di status e di potere basate sul genere. Essa tiene inoltre in considerazione le modalità con cui tale discriminazione influenza i bisogni immediati, nonché gli interessi a lungo termine, di donne e uomini.

In contesto politico, adottare una prospettiva di genere significa seguire una strategia che includa le preoccupazioni e le esperienze delle donne, al pari di quelle degli uomini, nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, in modo tale che le donne e gli uomini beneficino egualmente dall'azione e le disuguaglianze non vengano perpetuate.

PATRIARCATO

Il termine patriarcato si riferisce a una forma tradizionale di organizzazione della società che spesso è alla base della disuguaglianza di genere. Secondo questo tipo di sistema sociale, agli uomini, o a ciò che è considerato maschile, viene data più importanza che alle donne, o a ciò che è considerato femminile. Tradizionalmente, le società sono state organizzate in modo tale che la proprietà, la residenza e la discendenza, così come il processo decisionale riguardante la maggior parte dei settori della vita, sono stati il dominio degli uomini.

Queste credenze continuano ad essere alla base di molti tipi di discriminazione di genere.

QUOTA

Azione positiva che ha l'obiettivo di accelerare il raggiungimento della partecipazione e rappresentanza equilibrata dei generi, attraverso la definizione di una proporzione (percentuale) o numero di posti riservati a donne e/o uomini secondo certe regole e criteri. Tale misura è volta a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne le posizioni decisionali o l'accesso alla formazione o ai posti di lavoro.

REATI D'ONORE (HONOR CRIMES)

Atti di violenza che colpiscono in maniera sproporzionata, ma non esclusiva, le donne, ragazze e bambine, perché i familiari ritengono che determinati comportamenti (sospettati, percepiti o reali) arrechino disonore alla famiglia o alla comunità.

RELAZIONE DI GENERE

Le relazioni di genere sono il sottoinsieme specifico delle relazioni sociali che uniscono uomini e donne come gruppi sociali in una determinata comunità e comprendono anche il modo in cui il potere, l'accesso e il controllo delle risorse sono distribuiti tra i sessi. Le relazioni di genere si intersecano con tutte le altre variabili che influenzano le relazioni sociali - età, etnia, razza, religione o credo - per determinare la posizione e l'identità delle persone in un gruppo sociale. Poiché le relazioni di genere sono un costrutto sociale, possono essere trasformate nel tempo per diventare più eque.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI GENERE

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

RICONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA PROFESSIONALE

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

RUOLO DI GENERE

I ruoli di genere si riferiscono a norme sociali e comportamentali che, all'interno di una cultura specifica, sono ampiamente considerate socialmente appropriate per individui di un sesso specifico. Questi spesso determinano le tradizionali responsabilità e compiti assegnati a uomini, donne, ragazzi/bambini e ragazze/bambine. I ruoli specifici di genere sono spesso condizionati dalla struttura della famiglia, dall'accesso alle risorse, dagli impatti specifici dell'economia globale, dal verificarsi di conflitti o disastri e da altri fattori rilevanti a livello locale come le condizioni ecologiche. Così come il genere stesso, i ruoli di genere possono evolversi nel tempo, in particolare attraverso l'empowerment femminile e la trasformazione della mascolinità.

SALUTE E DIRITTI SESSUALI E RIPRODUTTIVI

La salute e i diritti sessuali e riproduttivi comprendono i molteplici aspetti fisici, psicologici, mentali e sociali legati alla sfera della sessualità e della riproduzione, compresi i fattori intersezionali individuali e socioculturali.

I diritti sessuali e riproduttivi sono un diritto umano fondamentale che dovrebbe essere trattato con una risposta concreta globale e risorse adeguate per garantire che nessuno venga lasciato indietro.

SEGREGAZIONE DI GENERE (ORIZZONTALE E VERTICALE)

Il termine indica una diversa concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o livelli di attività lavorativa, vita pubblica o politica, lavoro domestico e della cura non retribuito, e nelle scelte educative di ragazze/i e bambine/i. A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini (segregazione orizzontale) e ai livelli di responsabilità più bassa (segregazione verticale).

SESSO

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

SISTEMA FONDATA SUL GENERE (GENDER SYSTEM)

Un sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e per le donne.

SOFFITTO DI CRISTALLO/VETRO (GLASS CEILING)

Metafora spesso usata per descrivere le barriere invisibili ("di cristallo/vetro") attraverso le quali le donne possono vedere posizioni d'élite, ad esempio nel governo o nel settore privato, ma non possono raggiungerle (ostacolate dall'invisibile "soffitto"). Queste barriere impediscono a un gran numero di donne e minoranze etniche di ottenere e assicurarsi i posti di lavoro più potenti, prestigiosi e più remunerativi della forza lavoro.

SFRUTTAMENTO SESSUALE

Vi rientra ogni comportamento, anche soltanto tentato, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali, ivi inclusi i comportamenti volti a trarre profitto momentaneamente, socialmente o politicamente dallo sfruttamento sessuale altrui.

STATISTICHE DI GENERE

Le statistiche di genere riflettono adeguatamente le differenze e le disuguaglianze nella situazione delle donne e degli uomini in tutti i settori della vita. Le statistiche di genere sono definite dalla somma delle seguenti caratteristiche:

- I dati sono raccolti e presentati disaggregati per sesso come classificazione primaria e generale;
- I dati riflettono le questioni di genere;
- I dati sono basati su concetti e definizioni che riflettono adeguatamente la diversità delle donne e degli uomini e catturano tutti gli aspetti della loro vita;

I metodi di raccolta dei dati tengono conto degli stereotipi e dei fattori sociali e culturali che possono indurre pregiudizi di genere.

Le statistiche di genere permettono di monitorare i progressi verso l'uguaglianza di genere e gli SDGs utilizzando indicatori di genere che forniscono cifre reali e dati di base per confronti futuri e aiutano a guidare lo sviluppo di programmi e politiche.

STEREOTIPO DI GENERE

Idee preconcepite in base alle quali alle donne e agli uomini vengono assegnati arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. Gli stereotipi di genere possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazze/bambine e ragazzi/bambini, donne e uomini, nonché le loro esperienze educative e professionali e le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne

derivano e sono la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei confronti delle donne. Sono usati per giustificare e mantenere le relazioni storiche di potere degli uomini sulle donne così come gli atteggiamenti sessisti che frenano il progresso delle donne.

TEORIA DEL CAMBIAMENTO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Le teorie del cambiamento sono diventate strumenti importanti per mappare e testare ipotesi su come avviene il cambiamento della parità di genere e per costruire collegamenti migliori e più strategici tra i risultati attesi e le attività sostenute. Un approccio alla teoria del cambiamento implica porre una serie di domande, tra cui, a titolo esemplificativo:

- Cosa vogliamo cambiare?
- Cosa sappiamo su come avviene il cambiamento in relazione al cambiamento che vogliamo vedere: ci sono prove a sostegno di ciò o ci sono ipotesi da verificare?
- Come può essere supportato questo cambiamento?
- Come sapremo che il cambiamento è avvenuto?

UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY)

Si riferisce alla parità di diritti, responsabilità e opportunità di donne e uomini e ragazze/bambine e ragazzi/bambini. L'uguaglianza non significa che le donne e gli uomini diventeranno la stessa cosa, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dal fatto che siano nati maschi o femmine. L'uguaglianza di genere implica che vengano presi in considerazione gli interessi, i bisogni e le priorità sia delle donne che degli uomini, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. La parità di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente uomini e donne. La parità tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani sia come una precondizione e un indicatore dello sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.

VALUTAZIONE D'IMPATTO DI GENERE

Strumento politico per l'analisi di una determinata proposta politica, volto a individuare e valutare il suo diverso impatto o i suoi diversi effetti sulle donne e sugli uomini, in modo da ovviare a tali squilibri prima dell'approvazione della proposta stessa.

VIOLENZA DI GENERE (GENDER-BASED VIOLENCE – GBV)

Violenza diretta contro una persona a causa del sesso, dell'identità di genere o dell'espressione di genere di quella persona, o che colpisce in modo sproporzionato persone di un particolare genere.

La violenza che è diretta contro una persona a causa del genere, dell'identità di genere o dell'espressione di genere di quella persona o che colpisce in modo sproporzionato persone di un particolare genere è intesa come violenza di genere. Può causare danni fisici, sessuali, emotivi o psicologici o perdite economiche alla vittima. La violenza di genere è intesa come una forma di discriminazione e violazione delle libertà fondamentali della vittima e comprende la violenza nelle relazioni strette, la violenza sessuale (compresi stupri, aggressioni sessuali e molestie), la tratta di esseri umani, la schiavitù e altre forme di pratiche dannose, come i matrimoni forzati, le mutilazioni genitali femminili e i cosiddetti "delitti d'onore". Le donne vittime di violenza di genere e i loro figli spesso necessitano di sostegno e protezione speciali a causa dell'alto rischio di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazioni e di ritorsioni legate a tale violenza. Per violenza di genere si intende, inoltre, una violenza commessa in una relazione stretta, da un coniuge attuale o precedente, o da un partner o altro familiare della vittima, indipendentemente dal fatto che l'autore del reato condivida o abbia condiviso lo stesso nucleo familiare con la vittima. Tale violenza potrebbe includere la violenza fisica, sessuale, verbale, psicologica o economica e potrebbe comportare danni fisici, mentali o emotivi o perdite economiche. La violenza nelle relazioni strette è un problema

sociale serio e spesso nascosto che potrebbe causare traumi psicologici e fisici con gravi conseguenze, considerato che l'autore del reato è una persona di cui la vittima dovrebbe potersi fidare. Le vittime di violenza nelle relazioni strette possono quindi aver bisogno di misure di protezione speciali. Le donne sono colpite in modo sproporzionato da questo tipo di violenza e la situazione può peggiorare se la donna dipende economicamente, socialmente o per quanto riguarda il suo diritto alla casa. In aggiunta, il termine può essere riferito per descrivere la violenza compiuta contro lesbiche, gay, bisessuali, trans-gender e intersex (LGBTQ+).

VIOLENZA IN AMBITO DOMESTICO/ FAMILIARE

Tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo domestico, indipendentemente da legami familiari biologici o legali, o tra coniugi o partner precedenti o attuali, indipendentemente dal fatto che l'autore condivida o abbia condiviso la stessa residenza della vittima.

VIOLENZA SESSUALE

Qualsiasi atto sessuale compiuto sulla vittima senza consenso. Gli atti di violenza sessuale ledono il diritto alla libertà sessuale, all'autonomia, al controllo, all'integrità e alla sicurezza, così come il diritto a provare piacere e ad avere una vita sessuale sana, sicura e soddisfacente. Allo stesso tempo, questi diritti sono intimamente legati ai diritti riproduttivi, come la libertà e l'autonomia di decidere quando avere figli, quanti figli avere e quale contraccettivo usare. Include ogni forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti del coniuge, extra coniugali, le molestie sessuali, l'incesto e la pedofilia.

VIOLENZA SESSUALE LEGATA AI CONFLITTI

Stupro, schiavitù sessuale, prostituzione forzata, gravidanza forzata, aborto forzato, sterilizzazione forzata, matrimonio forzato, traffico di persone se commesso in situazioni di conflitto a scopo di violenza/sfruttamento sessuale e qualsiasi altra forma di violenza sessuale di gravità comparabile perpetrata contro donne, uomini, ragazze/bambine o ragazzi/bambini che sia direttamente o indirettamente collegata a un conflitto.

VIOLENZA DEL PARTNER INTIMO O NELLE RELAZIONI DI INTIMITÀ

Violenza fisica, sessuale, psicologica o economica tra attuali o ex coniugi, così come tra attuali o ex partner. Costituisce una forma di violenza che colpisce le donne in modo sproporzionato e che quindi distintamente di genere.

VISPO (VALUTAZIONE DI IMPATTO STRATEGICO DI PARI OPPORTUNITÀ)

Il modello VISPO – Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità – è stato elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle linee guida europee, per assistere la valutazione dei Programmi Operativi regionali e provinciali. Nello specifico, gli obiettivi di VISPO sono:

- Realizzare analisi di contesto e valutazione di scenari finalizzati ad una lettura efficace del proprio territorio in una prospettiva di genere;
- Individuare e definire criteri di pari opportunità per la selezione dei progetti, validi per le diverse tipologie di azioni da finanziare, che consentano di assegnare una preferenza e di individuare quelli più rappresentativi;
- Identificare indicatori di output e di risultato che consentano una valutazione continua incentrata sulle pari opportunità.

