

Il glossario seguente contiene le parole principali terminologie relative alle Pari Opportunità.

<b>GLOSSARIO PARI OPPORTUNITA'</b>	
<b>DONNE, DALLA POSSIBILITA' ALLA REALTA'</b>	
<b>Accompagnamento al lavoro</b>	Accordi con attori economici e locali per l'individuazione di percorsi formativi e professionali rivolti alle donne e con l'obiettivo di favorire l'occupazione.
<b>Politiche attive sul lavoro</b>	Strategie e interventi indizzati al lavoro qualificato e all'aumento dell'occupazione, al fine di avere un impatto positivo sulle dinamiche per l'impiego.
<b>Adattabilità al posto di lavoro</b>	Grado di adattamento al lavoro, grazie al supporto personale o tecnico volto a sviluppare una normale attività lavorativa.
<b>Agente per le pari opportunità nei confronti delle donne</b>	Concetto creato dall'Unione Europea negli anni Ottanta; è un profilo professionale che si è consolidato in questa decade nei diversi paesi che compongono l'Unione Europea. Questo profilo è riconosciuto in Spagna dalla Classifica Nazionale di Occupazione (CNO). Le competenze professionali fanno riferimento, fundamentalmente, "alla progettazione, gestione e valutazione dei programmi di azione positiva, con riferimento alle Pari Opportunità nei confronti delle donne negli ambiti dell'istruzione, formazione professionale, utilizzo e tutte le forme di cittadinanza in genere" (CNO, 94; cod. 2939).
<b>Androcentrismo</b>	Considera la caratteristica dell'uomo dominante (maschilismo) come centro dell'universo, parametro di studio, di pensiero e di analisi della realtà, la base di tutte le conoscenze e l'esperienza universale per tutte le specie umane. Confonde l'umanità con uomo-maschio. E' una forma specifica di Sessismo che si è dimostrato principalmente nell'occultamento della donne e la sua mancanza di definizione (SIMÓN: 1999).
<b>Attitudine</b>	E' un fattore specifico per svolgere compiti con un alto grado di efficienza. Viene definita da argomenti relativi al profilo professionale individuale. Inoltre, può svilupparsi attraverso l'esperienza, convertendosi in capacità.
<b>Verifica</b>	La verifica è un processo di valutazione volto a "fare il bilancio della situazione personale e professionale", attraverso un'indagine sulle conoscenze e competenze personali relative alle abilità tecniche, di base e trasversali (sociali, organizzative, ecc). Inoltre, si tratta di un processo per conoscere le esperienze scolastiche e professionali passate, gli interessi ed i progetti futuri. Infine, grazie alla verifica le persone saranno consapevoli delle loro capacità, dei loro punti di forza e di

	debolezza per la definizione del loro progetto futuro.
<b>Competenze di base</b>	Insieme di abilità per risolvere un problema all'interno di un contesto specifico. Fa riferimento alle conoscenze, al know how e all'auto-consapevolezza. Permette di acquisire conseguenti competenze aggiuntive e di continuare la specializzazione.
<b>Business plan</b>	Fa riferimento a una progettazione dettagliata relativa a un'attività imprenditoriale sugli aspetti imprenditoriali, economici, organizzativi, di gestione dell'attività e delle risorse umane, bilancio costo/beneficio, rapporti servizi/prodotti, contesto competitivo, ecc. Il Business plan rende praticabile il progetto di creazione di impresa, attraverso una buona visione di eventuali problemi futuri dell'impresa, permettendo un'adeguata presentazione dell'attività economica agli enti creditizi e alle imprese per ottenere agevolazioni finanziarie.
<b>Competenza</b>	"È una caratteristica intima di una persona...un tratto, un'abilità, un aspetto di 'immagine di sé o di ruolo sociale, oppure una parte di conoscenza utilizzata...messa casualmente in relazione con un'efficiente performance superiore in mansione o situazione e che è misurata secondo criteri prestabiliti" (Boyatzis 1982). Inoltre, nuove teorie di psicologia del lavoro riconoscono il ruolo principale dell'ambiente di lavoro che consente alle competenze sia di essere rilevanti e visibili sia di crescere. Le competenze possono essere esaminate, applicate e formate.
<b>Bilancio di competenze</b>	Termine francese "bilan de compétences", ha due significati: 1. strumento di orientamento e consulenza finalizzato alla realizzazione di un percorso professionale o formativo attraverso l'analisi delle competenze, delle attitudini e delle motivazioni; è focalizzato sulla persona, al fine di rinforzare l'immagine di sé attraverso la valorizzazione delle competenze acquisite in passato; 2. strumento di valutazione mirato alla certificazione delle competenze, focalizzato sulla disponibilità di sfruttare le competenze nel sistema formativo/professionale attraverso la configurazione dei crediti.
<b>Conciliazione lavoro e famiglia</b>	Introduzione di sistemi nel contesto lavorativo che considerano i fabbisogni della famiglia, i congedi parentali, soluzioni per l'assistenza di bambini e anziani; questi sistemi sono mirati allo sviluppo del contesto dell'organizzazione in cui si lavora, al fine di conciliare le responsabilità professionali e familiari fra donne ed uomini.
<b>Discriminazione diretta</b>	Questa situazione si produce quando la normativa, le leggi o le politiche escludono o lavorano esplicitamente contro certi lavoratori che si prendono cura di caratteristiche quali l'opinione pubblica, lo stato civile o il sesso (OIL/ILO: 2003).
<b>Discriminazione</b>	Qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza che ha l'effetto di

	<p>cancellare o alterare le Pari Opportunità, il trattamento in uso e l'occupazione (separata) del paragrafo 1 dell'articolo 1 dell'Accordo sulla discriminazione (utilizzo e lavoro) del 1958 dalla OIL/ILO.</p>
<b>Spazio familiare</b>	<p>Si identifica con lo scopo riproduttivo, con lo spazio dell'"inattività" in cui si produce il rilancio e l'assistenza delle persone dipendenti, cioè, lo spazio in cui si garantiscono i bisogni personali. Questo è lo spazio in cui le donne sono state tradizionalmente contestualizzate.</p>
<b>Doppia giornata di lavoro</b>	<p>Questo termine viene utilizzato per evidenziare il lavoro che le donne svolgono a scopo familiare e pubblico. Questo doppio carico che le donne assumono comporta un importante investimento extra del tempo che limita le loro opportunità. Il contributo che le donne danno con il lavoro invisibile raggiunge il 40% del PIL. Le economiste femministe hanno chiamato questo contributo delle donne alla crescita economica (lavoro familiare), sussidio dell'ombra.</p>
<b>Empowerment</b>	<p>Questo concetto definisce il processo attraverso il quale una persona, prendendo consapevolezza delle sue competenze, gestisce la sua vita in modo autonomo, garantendo la partecipazione attiva anche nell'ambito economico e sociale. Letteralmente, significa acquisizione del potere e la crescita della stima di sé. Ciò significa avere una partecipazione da parte delle donne più ampia e significativa nel processo decisionario (sui settori politici, economici, culturale e dell'informazione)</p>
<b>Occupabilità</b>	<p>Insieme di variabili del profilo di chi cerca lavoro, relative alle domande e alle esigenze del mercato del lavoro. Il profilo di occupazione dà informazioni sulle condizioni che fanno sì che chi cerca lavoro sia più facile da occupare rispetto a un'altro. Esiste un'altra definizione: abilità professionale individuata da un'impresa, acquisita dopo una sequenza di esperienze di apprendimento, individuate da criteri precedentemente fissati e determinati.</p>
<b>Percorso d'impresa</b>	<p>Percorso che inizia con l'individuazione di un'"idea d'impresa che diventa realtà grazie all'elaborazione di un business plan</p>
<b>Pari democrazia</b>	<p>Organismo sociale e politico in cui la parità di numero e di diritti esiste in riferimento ai diversi gruppi che compongono la società e che devono includere gli organi decisionali e il governo. Storicamente, le donne sono state separate dalla partecipazione sociale e politica poiché non erano considerate cittadine con pieni diritti. Oggi giorno, nella maggior parte delle democrazie manca la presenza della donna nei governi e negli organi dello stato, fatto considerato un principio fondamentale per il raggiungimento della parità fra donne ed uomini da parte di determinati collettivi di donne. La parità è un bilancio di doppio fondo. Il bilancio fra equivalenti, o addirittura coppie</p>

	uguali, che pertanto esclude i privilegi e le discriminazioni (SIMÓN: 1999).
<b>Parità</b>	Parità reale ed effettiva fra uomini e donne. La singola proclamazione della parità legale non è sufficiente per cambiare abitudini e strutture della disuguaglianza. Il meccanismo di azione positiva ha l'obiettivo di lavorare attivamente e di resistere alle disuguaglianze iniziali, in modo che le Pari Opportunità fra uomini e donne diventino realtà
<b>Programmi per le pari opportunità</b>	Strategie volte a ottenere la partecipazione attiva delle donne in tutti gli scopi della società attraverso l'individuazione di obiettivi che si eseguono a corto e medio termine. L'esecuzione coinvolge diversi organismi appartenenti all'amministrazione pubblica e agli attori sociali. Dipendendo dall'ambito di scopo del territorio, esistono Programmi per le Pari Opportunità regionali e locali.
<b>Parità di diritti</b>	Parità formale rispetto alla legge. Confronto di uomini e donne per mezzo di misure legali. Nei paesi europei con regimi democratici, è avvenuta dopo la Prima Guerra Mondiale, quando il principio di parità è stato riconosciuto in termini di legge, così come il diritto all'istruzione, il lavoro remunerato e il voto per le donne
<b>Pari Opportunità</b>	Possibilità per uomini e donne di godere degli stessi diritti e opportunità come occasione di crescita e di civiltà. Il rafforzamento dei fattori sociali e culturali con la partecipazione di uomini forti, con l'eccezione dei contesti familiari, limita le donne a intraprendere attività in proprio o professionali. Questo è un fattore di divario di occupazione fra donne ed uomini, in cui le donne subiscono una situazione svantaggiata con serio rischio di esclusione del mercato del lavoro.
<b>Equità</b>	Accesso delle persone alle Pari Opportunità e allo sviluppo delle competenze di base; questo significa che le barriere che prevengono le opportunità politiche ed economiche, così come l'accesso all'istruzione ed ai servizi di base, devono essere eliminati in modo tale che le persone (uomini e donne di tutte le età, condizioni e posizioni) possano godere delle stesse opportunità e benefici. Ciò implica la partecipazione di tutti nello sviluppo e l'applicazione dei processi e dell'approccio di genere in tutte le attività (UICN: 1999)
<b>Femminismo</b>	Dottrina, teoria e movimento sociale che difende la considerazione delle donne come esseri umani completi, soggetti, autonomi nei diritti e doveri e contro la discriminazione sessuale (proprio per essere nata donna) o di forma (a causa dell'attribuzione femminile come donna). Il femminismo possiede diverse correnti e ideologie, ma non è dovuto all'opposizione - come volgarmente si dice - al Maschilismo, perché questo altro estremo rappresenta un'attitudine di grande potere del maschio e non è opposto al

	<p>concetto femminista. In ogni caso, dovrebbe utilizzarsi il termine Hembrismo (non esiste nel vocabolario), in opposizione a Maschilismo, Virilismo, Hominismo o Mascolinismo, quando si è inclini a parlare di dottrina, teoria o movimento che difende i diritti degli uomini come lo stesso femminismo fa per le donne (SIMÓN: 1999)</p>
<b>Femminizzazione della povertà</b>	<p>Solitamente ha 2 significati: 1) in senso stretto fa riferimento all'aumento della percentuale di donne che rimangono da sole o con le loro famiglie in gruppi di grande povertà; 2) si riferisce a quelle donne che sarebbero povere se dovessero rimanere da sole. In questo caso, significa evidenziare che la povertà è una minaccia che ferma la maggior parte delle donne (VALENZUELA: 1998)</p>
<b>Genere</b>	<p>gruppi bio-socio-culturali, fondati storicamente dall'individuazione delle caratteristiche sessuali che l'essere umano divide con il corpo. Una volta divise, le differenze vengono assegnate e sono relative ad un insieme di funzioni, attività sociali, rapporti, forme di comportamento e norme. E' un grappolo di determinazioni e caratteristiche economiche, sociali, legali, politiche e psicologiche, cioè, qualcosa di culturale che crea i contenuti specifici di ciò che significa essere uomo o donna in ogni tempo, società e cultura (LAGARDE: 1992, 1993)</p>
<b>Mainstreaming di genere</b>	<p>Letteralmente, significa "nuotare nel principale flusso/corrente". Rivolto alle donne, indica spostamenti verso il principale flusso, nel senso di uscire dalla condizione di marginalizzazione per situarsi al centro dei cambiamenti, dei meccanismi di potere e del governo. La Commissione Europea definisce mainstreaming di genere "l'inserimento sistematico delle rispettive situazioni, priorità e fabbisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche, con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità e di mobilitare tutti i politici nelle misure generali per ottenerle e realizzarle" (Comunicazione (96) 67 of 21.02.96.)</p>
<b>Prospettiva di genere</b>	<p>Permette di focalizzare, analizzare e includere/comprendere le caratteristiche che definiscono donne e uomini in modi specifici, così come le similitudini e le differenze. Da questa prospettiva si analizzano le possibilità vitali, il senso delle loro vite, i complessi e i diversi rapporti sociali che succedono fra entrambi le classifiche; così come i conflitti istituzionali e quotidiani che si devono affrontare e tutte le modalità in cui le caratteristiche e i meccanismi fanno [...]. Le caratteristiche degli studi e i meccanismi dell'ordine patriarcale criticano in modo esplicito i suoi aspetti più dannosi, distruttivi e oppressivi, dovuti all'organizzazione sociale strutturata secondo l'inequità, l'ingiustizia e la struttura gerarchica, basata sulla differenza di sesso trasformato in disuguaglianza (LAGARDE: 1996; CONAPO: 2000)</p>
<b>Ruoli di genere</b>	<p>Il ruolo fa riferimento alla posizione che una persona occupa</p>

	<p>nella struttura sociale. I ruoli descrivono le funzioni che si svolgono e che si devono eseguire nell'ambiente e, per questo motivo, corrisponde a un numero di diritti e di doveri. I ruoli di genere definiscono posizioni, funzioni e attività che si attribuiscono come "proprie" degli uomini o delle donne</p>
<b>Socializzazione di genere</b>	<p>Processo attraverso il quale le donne imparano le norme, i valori, gli usi, gli stereotipi e i ruoli assegnati da ogni singola cultura a ciascuno di loro. E' un processo che inizia nella prima infanzia e si consolida dall'inizio alla fine degli anni. Questo processo viene rafforzato dalle istituzioni sociali quali la famiglia, organismi d'istruzione e religiosi, i media, il gruppo delle coppie e dei pari sociali (Volio: 1999)</p>
<b>Stereotipi di genere</b>	<p>Credeenze sociali concordate su come uomini e donne devono essere e devono comportarsi. Attraverso esse, le persone assegnano diverse capacità e attitudini a donne e uomini. Riflettono una visione semplice della realtà e un insieme di valori sociali dominanti, spesso incoscienti, che influiscono chiaramente sulle azioni e sulla configurazione della vita quotidiana.</p> <p>I ruoli di genere e gli stereotipi hanno uniformato e omogeneizzato ciò che è "maschile" e "femminile", come se ci fosse un unico modo di essere uomo o donna, o come se tutte le donne fossero uguali. Infatti, ruoli e stereotipi sono state quelle cose che hanno fatto persistere e rimanere, lungo la nostra storia, le differenze di sesso nella divisione dei compiti e delle responsabilità, nelle opzioni professionali... determinando ciò che era per gli uomini e distinguendolo da ciò che era per donne (LIKaDI: 1999)</p>
<b>Interessi della strategia di genere</b>	<p>L'obiettivo è cercare un cambiamento nella posizione delle donne come gruppo e promuovere il suo sviluppo.</p> <p>Determinano il potere, lo status ed il controllo sulle decisioni. Generano forza e cambiamento nelle attitudini. Sono diverse dalla necessità pratiche di genere e si occupano delle necessità che derivano dalla situazione specifica, singola o collettiva, delle donne.</p> <p>Sono di base, quotidiane e rendono lo sviluppo e la garanzia relativa alla qualità della vita più difficili</p>
<b>Ostacoli invisibili</b>	<p>Fa riferimento alle barriere invisibili provenienti dalle dinamiche complesse delle organizzazioni, con una forte dominazione del maschio che evita l'accesso alle donne a ruoli di responsabilità.</p>
<b>Orientamento</b>	<p>E' un'attività mirata a lasciare che le persone decidano in modo responsabile i profili professionali che scelgono di svolgere, fornendo strumenti specifici. Inoltre, l'orientamento è volto a creare ed eseguire un percorso personalizzato all'inserimento con successo delle persone nel mercato del lavoro, dopo il processo di verifica. I principali obiettivi dell'orientamento sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare le conoscenze di sé;</li> <li>- sviluppare abilità tecniche per inserirsi nel mercato del lavoro</li> <li>- individuare una strategia per affrontare con successo il mercato del lavoro.</li> </ul>

<b>Segregazione orizzontale</b>	Concentrazione di donne e uomini in diversi ambiti e posti di lavoro, questo causa differenze
<b>Discriminazione indiretta</b>	Succede quando le disposizioni e le prassi del carattere apparentemente imparziale causano un danno a un gran numero di membri di un gruppo specifico, indipendentemente dal fatto che questi svolgano le caratteristiche richieste per occupare il posto di lavoro specifico (OIL: 2003).
<b>Percorso d'inserimento</b>	Percorso personalizzato che include la verifica delle competenze e le necessità della persona, il supporto alla persona nella sua ricerca di lavoro, considerando le opportunità del mercato del lavoro.
<b>Barriere invisibili</b>	Fa riferimento a pregiudizi, leggi, pensieri stereotipati che evitano la completa responsabilità e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, escludendole dai programmi di sviluppo, la promozione sul lavoro e attuando disuguaglianze nello stipendio, perfino violenze psicologiche e sessuali, ecc.
<b>Creazione di lavoro</b>	All'interno del contesto lavorativo, fa riferimento all'attività di formazione dei disoccupati, volta a creare nuovi profili professionali per il mercato del lavoro autonomo.
<b>Job rotation</b>	E' una modalità di organizzare il lavoro in modo flessibile consistente nella sostituzione temporanea di lavoratori che faranno formazione con disoccupati che hanno esperienza professionale.
<b>Condivisione del lavoro</b>	Indica la prestazione di lavoro offerta da due lavoratori, entrambi responsabili della stessa mansione
<b>Apprendimento lungo tutto l'arco della vita</b>	Espressione sviluppata nell'economia della conoscenza relativa alle opportunità/diritti di apprendimento individuale, al fine di aggiornare le proprie competenze e di mantenere le condizioni di lavoro in una realtà economica e sociale in continuo cambiamento.
<b>Sviluppo locale</b>	Processo di crescita e di cambiamento strutturale che avviene come conseguenza dell'economia e dell'introduzione di innovazione esterna; questo provoca un aumento del benessere della popolazione di una città o regione. Questo sviluppo è diviso in: 1. Economico: imprenditori locali. 2. Sociale e culturale: valori ed istituzioni. 3. Politico ed amministrativo: politiche sul territorio. 4. Formazione nelle risorse umane: agenti di istruzione e di formazione e imprenditori locali. 5. Ambientale: caratteristiche dell'ambiente naturale locale. Lo sviluppo locale è mirato a raggiungere 3 obiettivi: 1. Efficienza economica: raggiungere e mantenere le strutture economiche delle imprese efficienti. 2. Pari opportunità sociali: misure che

	evitano quell processo di efficienza economica che possa causare e/o aumentare la disuguaglianza nell'ambiente urbano locale. 3. Sostenibilità: sviluppo durevole del territorio.
<b>Mobilità</b>	Capacità di trasferirsi e di adeguarsi a diversi luoghi e modalità di formazione
<b>F.A.D. Formazione Aperta ed a Distanza</b>	La Formazione Aperta e a Distanza è una metodologia organizzata, completata e riconosciuta come tale dagli attori; l'obiettivo è tenere in considerazione la specificità delle persone, sia come individui singoli sia come gruppo, al fine di sperimentare situazioni di apprendimento in diverse condizioni di tempo e spazio, di mediazioni per l'insegnamento umano e tecnologico.
<b>Congedo parentale</b>	Il congedo parentale è il diritto di lasciare il lavoro per assistere un figlio o predisporre il benessere del figlio. I genitori possono spendere più tempo con i figli e riuscire a bilanciare meglio i loro impegni lavorativi con quelli familiari
<b>Parità</b>	Bilancio di doppio fondo. Bilancio fra parti equivalenti, bilanciate, e che esclude, pertanto, privilegi e discriminazioni (SIMÓN: 1999)
<b>Metodologia partecipativa</b>	Utilizzo di procedure, strumenti ed attrezzi nei quali la partecipazione delle persone che fanno parte dei programmi e dei progetti è indispensabile. Induce processi di apprendimento in gruppo
<b>Patriarcato</b>	Sistema di dominazione violenta che prevede l'egemonia degli uomini - i quali hanno il potere economico, politico, religioso, ideologico e culturale - a costo dell'oppressione delle donne. E' basata apparentemente sul mero fatto del dimorfismo sessuale, crea gerarchia (nella parte più alta c'è l'uomo) e della dicotomia (pregiudizi e concetti opposti per uomini e donne) fra le persone secondo il sesso al quale appartengono. Il patriarcato è rivolto contro le donne, insistendo a separarle dalla cultura e ad assimilarle alla loro natura riproduttiva (esistono soltanto come madri) e questo per far in modo che perdano potere e prevenire la parità. Il patriarcato è, infatti, il potere dei padri, che provoca androcentrismo, sessismo e discriminazione. Questo termine non dovrebbe essere utilizzato come contrario di Matriarcato, mitica teoria storica che conferisce potere alle madri e che non ha lasciato nessun'eredità significativa in nessuna cultura, in quanto sistema di organizzazione del partner -economica-ideologica e politica (SIMÓN: 1999)
<b>Formazione personalizzata</b>	Questa tipologia di formazione è basata principalmente sul principio di appropriazione delle conoscenze da parte dell'allievo, che sviluppa un elevato senso di autonomia, oltre agli obiettivi della formazione. Il ruolo dell'istituzione e dei

	docenti è creare le condizioni possibili più adeguate per l'apprendimento della persona. Questa tipologia di formazione cambia l'unità trio: tempo - spazio - azione. La formazione personalizzata esercita principi dell'ambiente educativo e sociale. Formazione differenziata, formazione programmata ed autoformazione definiscono una tipologia specifica di formazione personalizzata
<b>Azione positiva</b>	Concetto che è venuto alla luce negli Stati Uniti negli anni Sessanta come parte delle strategie iniziali dei governi per la lotta contro le disuguaglianze sul lavoro che subiscono diversi gruppi per il loro sesso, razza, origine, religione, ecc. Il Comitato della Parità fra donne e uomini del Consiglio Europeo definisce questo concetto come le "strategie volte a stabilire le Pari Opportunità attraverso misure che permettano di resistere o correggere queste discriminazioni che sono il risultato sociale di prassi o sistemi"
<b>Pregiudizi</b>	Idee preconcepite o prestabilite, giudizi di valore in relazione a una persona, gruppo o cose generalmente associate a culto o credenze religiose, sesso o colore della pelle, preferenze sessuali. Tutto questo si deve all'ignoranza di queste persone, cose o gruppi di persone. Gli stereotipi sono una forma di pregiudizio (SIMÓN: 1999)
<b>Spazio privato</b>	E' lo spazio ed il tempo non dedicato agli altri ma mantenuto per sé, fuori dallo spazio familiare e pubblico; è lo spazio in cui le persone lavorano per sé stesse progettate verso uno scopo pubblico. La privacy è lo spazio mantenuto principalmente dagli uomini e tende a confondersi con le faccende familiari delle donne
<b>Profilo professionale</b>	Fa riferimento alla descrizione dei ruoli, delle conoscenze, delle capacità e delle abilità necessarie per una risorsa umana e per la professione, sotto condizioni geografiche, sociali, economiche e culturali in cui le risorse umane interagiscono
<b>Spazio pubblico</b>	Si associa alla sfera produttiva, allo spazio dell'attività in cui la vita lavorativa, sociale, politica ed economica si svolge; è il luogo della partecipazione in società e del riconoscimento. Questo è lo spazio in cui gli uomini sono stati tradizionalmente collocati
<b>Qualifica</b>	Corrisponde ad un attestato solitamente rilasciato dopo un percorso scolastico o formativo
<b>Tasso di occupazione</b>	Percentuale che calcola il rapporto fra le persone occupate e il totale della popolazione di una specifica fascia di età
<b>Riadattamento al lavoro</b>	Sviluppo delle abilità attraverso una formazione specifica per inserirsi nuovamente nel mercato del lavoro dopo un periodo di

	uscita (problemi di salute, incidenti,...). Prevede una progettazione del percorso personalizzata.
<b>Sesso</b>	Insieme di caratteristiche e di elementi che costituiscono le differenze fra maschi e femmine. Nella razza umana, le differenze biologiche fra uomini e donne rendono possibile la riproduzione della specie. Sono universali e, pertanto, sono valide in qualsiasi periodo e cultura. Le caratteristiche che conformano il sesso non possono essere imparate né insegnate, perché è qualcosa con cui si nasce. Oggigiorno il sesso può essere trasformato attraverso interventi e sostanze (SIMÓN: 1999)
<b>Distribuzione del lavoro secondo il sesso</b>	Distribuzione dei compiti sociali basata sul sesso, secondo cui si dà validità praticamente universale alla credenza che le donne hanno maggior responsabilità degli uomini nell'assistenza dei figli e nelle faccende domestiche, includendo dalla sfera economica e culturale fino ai compiti culturali e religiosi. (AMORÓS: 2002)
<b>Abilità sociali e professionali</b>	Abilità di sviluppare un'interazione sociale e lavorativa, includendo abilità comunicative, di ascolto, di risoluzione dei problemi e così via
<b>Inserimento sociale e professionale</b>	Processo che include un insieme di azioni multidisciplinari che permettono il reinserimento nel mercato del lavoro delle persone a rischio di esclusione
<b>Swot Analysis</b>	Strumento di valutazione mirato a verificare se l'intervento è adeguato al contesto. Lo strumento aiuta ad analizzare le caratteristiche interne in termini di punti di forza e di debolezza, i fattori esterni, in termini di opportunità o di minacce. "SWOT" viene dalle parole seguenti: Strength, Weakness, Opportunities, Threats (Forza, Debolezza, Opportunità, Minacce)
<b>Metodologia di formazione</b>	Include l'analisi delle richieste, la verifica, la stesura di un percorso personalizzato di formazione, monitoraggio e valutazione
<b>Segregazione verticale</b>	Concentrazione di donne e uomini di diversi livelli formativi e diversi livelli di responsabilità e posizione; genera un divario sullo stipendio