

Glossario

AZIONE POSITIVA

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

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Capacità di un'organizzazione non soltanto di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori. (Cattedra di Psicologia del Lavoro - Facoltà di Psicologia 2 - Università di Roma "La Sapienza").

CLIMA ORGANIZZATIVO

Percezione condivisa delle condizioni/situazioni organizzative, delle politiche, delle pratiche e delle procedure organizzative formali e informali, che si riflette nelle descrizioni che i membri fanno di tali aspetti nell'ambiente di lavoro (Schneider, Bartlett, 1970).

CONCILIAZIONE

Equilibrio di responsabilità che permette di ridurre le interferenze tra sfera professionale e sfera privata. La possibilità di conciliare vita professionale e vita privata e familiare è assicurata sia da nuovi modelli di organizzazione del lavoro, sia dalla disponibilità di servizi di qualità per la cura di minori e anziani.

CULTURA ORGANIZZATIVA

Insieme dei valori dominanti di un'organizzazione, delle norme che si sviluppano nei gruppi di lavoro e nell'interazione tra i membri dell'organizzazione, dei modelli di comportamento utilizzati con regolarità e frequenza, delle regole del gioco per orientarsi e rimanere all'interno dell'organizzazione.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Trattamento più o meno favorevole applicato ad una persona in ragione, per esempio, del suo sesso.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Impatto negativo di una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, sui rappresentanti di un'unica categoria di persone, a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi.

DISPARITA' TRA I GENERI

Differenze riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti e retribuzione.

EMPOWERMENT

Processo che pone un soggetto o un gruppo privo di potere in grado di recuperare un senso di controllo della propria vita e del contesto, a partire da una rielaborazione della condizione di vulnerabilità, debolezza o assenza di potere.

GENERE

Concetto che, oltre al sesso, comprende le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese e che variano a seconda dell'epoca e della cultura.

MAINSTREAMING (Integrazione della dimensione delle pari opportunità)

Integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere la parità tra i generi e far sì che tutte le misure d'ordine generale tengano conto della necessità di raggiungere la parità, considerando attivamente e apertamente, nella fase di pianificazione, gli effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini durante le fasi di attuazione, di monitoraggio e di valutazione.

MOBBING

Situazione di terrorismo psicologico sul luogo del lavoro, che raramente sfocia in atti di violenza fisica,

frutto di sistematiche e ripetute angherie poste in essere, spesso con modalità subdole, dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico (mobbing verticale) o dai colleghi di lavoro di pari livello (mobbing orizzontale) oppure dai subalterni (mobbing dal basso verso l'alto) nei confronti di un determinato lavoratore con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo infine alle dimissioni, o quanto meno, ad esautorarlo delle funzioni esercitate.

PARI OPPORTUNITA'

Assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione, alle convinzioni personali, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.

SALUTE ORGANIZZATIVA

Insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative (Avallone, Paplomatas, 2005).

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE

Concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

SOFFITTO DI CRISTALLO

Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

STRESS

Stato emozionale di sgradevolezza derivante dalla percezione che la richiesta dell'ambiente o della situazione che un individuo avverte come rilevante eccede le capacità dell'individuo stesso (Khan, 1970). In particolare, secondo una recente definizione della Commissione europea (1999) lo "stress lavorativo" è l'insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversivi e nocivi del contenuto del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro.