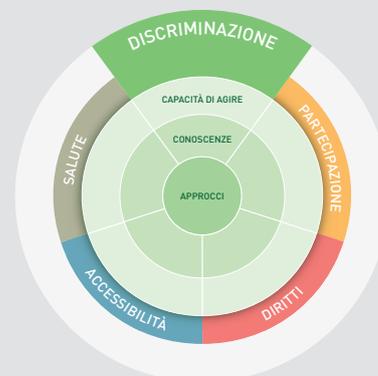


La bussola CDPD nella pratica: La discriminazione – principi fondamentali

Riflessioni sulla non discriminazione nell'accompagnamento

Bussola-CDPD



La non discriminazione delle persone in situazione di disabilità è una delle principali preoccupazioni della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (CDPD). Come possiamo promuoverla nella vita di tutti i giorni? Il questionario di valutazione sugli aspetti di uguaglianza e diversità aiuta a riflettere intorno a questa tematica. Vi spieghiamo come utilizzarlo in maniera mirata per favorire una presa di coscienza e radicare la non discriminazione. Il questionario di valutazione si trova sul nostro sito dedicato al Piano d'azione CDPD.

Nel presente documento scoprite:

- che cosa si intende per non discriminazione nella CDPD;
- esempi di discriminazione tratti da situazioni della vita quotidiana o del lavoro;
- in che modo può rivelarsi utile il questionario di valutazione per le organizzazioni e i loro direttori, gli specialisti sul campo o per le persone con disabilità.

CDPD – art. 3 | La non discriminazione

«La non discriminazione» è tra i principi generali della CDPD (CDPD – art. 3). Nella CDPD la discriminazione sulla base della disabilità «indica qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. La discriminazione sulla base della disabilità include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole» (CDPD – art. 2).

In parole semplici, la CDPD, riferendosi ai diritti umani, incita a far sì che

- tutto ciò che ha lo stesso valore sia trattato in maniera ugualitaria;
- ciò che non è uguale sia trattato in modo differenziato se si vuole essere equi;
- qualsiasi precauzione ragionevole» sia effettivamente presa in quanto tale.

I professionisti devono essere in chiaro sui concetti di uguaglianza, di equità e di differenza (nel senso di diversità).

Uguaglianza non è sinonimo di equità

Gli esseri umani si distinguono gli uni dagli altri per la loro origine sociale ed etnica, l'identità di genere e il loro l'orientamento sessuale, la religione o le credenze, l'età, le capacità fisiche e mentali e la personalità (cfr. Carta della diversità). Non sono identici, sono diversi.

Ciò nonostante, dal punto di vista delle loro libertà fondamentali e dei loro diritti umani, sono tutti uguali.

Occorre notare che: trattare persone diverse allo stesso modo può essere discriminatorio.

Ciò che vogliamo è trattarli in modo equo.

«Alle persone discriminate viene sistematicamente impedito di esercitare i propri diritti fondamentali sulla base di caratteristiche individuali.»

(Amnesty International)

L'assenza di riflessione o una riflessione carente sulle questioni legate alla discriminazione può condurre a malintesi, tensioni o persino conflitti.

Si tende a

- confondere uguaglianza con equità;
- vincolare l'equità al fatto di essere la stessa cosa;
- accontentarsi di rilevare esempi di discriminazione presso gli altri, senza prendersi la briga di fare la propria introspezione;
- trascurare i motivi strutturali che possono condurre a situazioni di discriminazione
- partire dal presupposto che anche le persone con disabilità non potranno avere comportamenti discriminatori;
- partire dal presupposto che la non discriminazione non è possibile e che non occorre prendere misure supplementari;
- credere che la discriminazione sia un processo necessariamente cosciente;
- essere reticenti nel voler condurre una riflessione di fondo, su sé stessi, o di favorire la riflessione in seno al team.

La discriminazione nel quotidiano e sul lavoro

Alcuni esempi dalla vita di tutti i giorni:

C'è discriminazione quando

- suggeriamo una scelta di luogo di vita senza tuttavia proporre un'alternativa;
- l'accessibilità degli edifici e delle installazioni è intralciata perché non adeguata;
- l'uso dei trasporti pubblici è reso difficile, per esempio a causa di fermate troppo distanti;
- la partecipazione politica è ostacolata perché la documentazione di voto non è stata messa a disposizione;
- nell'ambito privato, ad esempio quando le informazioni sulla pianificazione familiare non sono adatte all'età della persona e incomprensibili, o quando l'accesso ai contraccettivi è reso difficile;
- la partecipazione alla vita comunitaria, a livello di formazione o del tempo libero, è ostacolata per mancanza di offerte inclusive.

Alcuni esempi legati al lavoro:

Può esserci discriminazione

- in occasione dell'ingaggio;
- in occasione della promozione o della pianificazione della carriera;
- a livello salariale;
- dal punto di vista della formazione professionale;
- dal punto di vista della formazione continua e dell'apprendimento durante tutta la vita;
- nell'ambito della sicurezza sul lavoro;
- nell'ambito della protezione della salute e dell'accesso alla gestione della salute sul lavoro;
- in caso di licenziamento e di protezione contro il licenziamento;
- nell'ambito della protezione contro le molestie o il mobbing;
- a livello delle rivendicazioni dei lavoratori e dei diritti sindacali.

I settori di applicazione del questionario di valutazione¹

Come può essere impiegato il questionario di valutazione all'interno dell'organizzazione?

Il questionario di valutazione

- offre la possibilità di avviare una discussione sul principio della non discriminazione, come descritto nella CDPD;
- permette di sensibilizzare in materia di discriminazione nei confronti di persone con disabilità e di capire quando e in che modo tali comportamenti possono sorgere;
- permette di risvegliare la consapevolezza sulla non discriminazione reale e auspicata in seno all'organizzazione;
- permette di disporre di uno strumento per condurre il dialogo sulla non discriminazione in modo trasversale e multidimensionale;
- offre la possibilità di far progredire le questioni di uguaglianza servendosi della diversità.

In che modo possono avvalersi del questionario di valutazione le direzioni?

Il questionario di valutazione permette loro

- di disporre di uno strumento di lavoro per approfondire in modo sistematico e coerente la non discriminazione in seno all'organizzazione;
- di far capire a tutto il team di collaboratori che l'uguaglianza e la diversità sono pertanto necessarie.

In che modo può avvalersi del questionario di valutazione il personale?

Il questionario di valutazione permette al personale

- di farsi un'idea più chiara sui propri atteggiamenti, sulle proprie conoscenze e competenze;
- di disporre di uno strumento di supporto per dialogare con le persone con disabilità, al fine di chiarire i punti di vista di ognuno (quelli delle persone accompagnate e quelli degli specialisti sul campo);
- di comunicare in modo più trasparente in seno all'équipe sulle rappresentazioni e le preoccupazioni di ognuno in materia di non discriminazione;
- di spronare le persone con disabilità a sollevare, anch'esse, certe tematiche legate alla discriminazione.

¹ Il questionario di valutazione si trova in un documento separato sul nostro sito dedicato al Piano d'azione CDPD.

La Bussola nella pratica: **la discriminazione – l'essenziale in breve**

In che modo le persone con disabilità possono avvalersi del questionario di valutazione?

Il questionario di valutazione

- consente loro di disporre di un ausilio grazie al quale, ad esempio nell'ambito di un consiglio degli inquilini, potranno chiarire in quale misura si sentono discriminate ed esprimere le loro richieste;
- offre loro la possibilità di comunicare che le misure adottate finora per lottare contro la discriminazione non sono soddisfacenti;
- grazie all'adattamento in scrittura in lingua facile, offre loro la possibilità di abordare tra di loro certe tematiche sulla discriminazione.

Tutti questi esempi dimostrano che il questionario di valutazione offre un sostegno

- per far fronte alle proprie esperienze di discriminazione;
- per riflettere sui propri approcci e farli evolvere;
- al personale, affinché possa rafforzare le proprie azioni non discriminatorie.

Link complementari

Piano d'azione CDPD, versione lunga
Piano d'azione CDPD, versione breve
Discriminazione – il questionario di valutazione
La Bussola CDPD

Concetto e redazione di Johannes Schmuck, su mandato delle tre organizzazioni.

Traduzione dal francese Paola Gianoli e Anita Zala, Poschiavo (www.polo-traduzioni.ch)

Revisione dei testi in collaborazione con Davide Pedrotti,
membro del comitato di INSOS Ticino e Josy Battaglia, Movimento di Poschiavo

Maggio 2023