

AAA – ANTENNE ANTIDISCRIMINAZIONE ATTIVE

29.09.'22

a cura di M.Faini

Gli obiettivi di questa introduzione ai temi delle discriminazioni:

- Condividere alcuni aspetti della **CRPD** che ci possono aiutare nel percorso per la costruzione di una rete anti-discriminazione fondata sulla disabilità
- Iniziare a costruire insieme un lessico della discriminazione, senza ambizioni accademiche, ma con una ambizione semmai più impegnativa: comprendere le complessità dei fenomeni discriminatori utile a costruire ipotesi di contrasto e tutela
- Condividere una regola **fondamentale**:(?).....

Per iniziare: alcune coordinate essenziali

- Concetto di disabilità
- Il modello di analisi e intervento adottato dal movimento delle persone con disabilità: l'approccio basato sui diritti umani

Concetto di disabilità

Concetto di disabilità

- 1962 – Università di Berkeley – laurea di Ed Roberts
- Costituzione del gruppo *Rolling Quads* – definizione del primo programma per gli studenti universitari con disabilità
- 1972 Apertura del primo centro per la Vita Indipendente
- sulla base di spinte culturali impresse dai movimenti per la tutela e la promozione dei diritti umani e la lotta contro le discriminazioni i livelli medico-scientifici elaborano una serie di sistemi e modelli di classificazione degli stati di salute e malattia che, **progressivamente, si allontanano da una visione centrata sulla «malattia» per individuare, ai fini della definizione di disabilità, il rapporto con l'ambiente sfavorevole (interazione tra condizione di salute e ambiente) l'elemento peculiare su cui impostare i programmi politici e le azioni abilitative e riabilitative**

concetto di disabilità

la ~~disabilità~~ è un **CONCETTO in EVOLUZIONE** ed è il **RISULTATO** dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impedisce la loro piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri (CRPD preambolo lett. e)

Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano **durature menomazioni** fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che **in interazione con barriere di diversa natura** possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su **base di uguaglianza** con gli altri (CRPD art. 1 par.2)

concetto di disabilità

Tre elementi

- **Evolutività del concetto:** non ha un valore storico e assoluto ma relativo (relatività geografica, culturale, religiosa, inter-relazionale ecc.)
- **Unicità del concetto:** se la disabilità viene definita come **esito** di continui e mutevoli processi di relazione e interazione (**persone vs barriere**) non è più ad una caratteristica «personale» (portatore di handicap docet) ma assume comunque centralità la dimensione personale/individuale delle valutazioni e della definizione ed erogazione dei sostegni necessari a rimuovere le barriere
- **L'elemento della partecipazione su base di uguaglianza** diviene il **metro** per valutare l'esistenza, l'intensità e la persistenza dei rischi di emarginazione, ma indica anche le direzioni verso cui devono tendere le azioni per promuovere e realizzare inclusione

Il modello di analisi e intervento adottato dal movimento delle persone con disabilità: l'approccio basato sui diritti umani

Modello delle «capabilities»

- pone le questioni delle persone con disabilità all'interno di un più ampio dibattito a proposito dello sviluppo umano, in ossequio, al contempo, **del valore della libertà, dell'uguaglianza, della giustizia, del significato che viene attribuito al senso della vita...**
- La «capacitazione» di una persona non è che **l'insieme delle combinazioni alternative di funzionamenti che essa è in grado di realizzare**. È dunque una sorta di libertà: la libertà sostanziale di realizzare più combinazioni alternative di funzionamenti (o, detto in modo meno formale, di **mettere in atto più stili di vita alternativi**)

Modello basato sui diritti umani (*fonte: centro di Ateneo per i diritti umani Antonio Papisca – UniPd*)

«...vuol dire essenzialmente considerare le persone con disabilità come “soggetti” di diritto.

Scopo di questo approccio è quindi
conferire potere (*to empower*)

alle persone disabili, ed assicurare la loro piena partecipazione alla vita politica, economica, sociale e culturale, in una maniera che sia rispettosa e che tenga conto delle loro differenze. Tale approccio da un punto di vista normativo si fonda sugli standard internazionali in materia di diritti umani....

Rafforzare la protezione dei diritti umani è anche un modo per prevenire la disabilità.»

Quattro valori fondamentali propri del diritto dei diritti umani sono particolarmente importanti in questo contesto:

- la **dignità** inerente ad ogni essere umano;
- il **concetto di auto-determinazione**, basato sul presupposto dell'esistenza di una capacità di dirigere le proprie azioni ed i propri comportamenti: richiede che la persona sia posta al centro di tutte le decisioni che la riguardano;
- l'**eguaglianza** inerente ad ogni essere umano, senza alcuna distinzione;
- l'**etica della solidarietà**, che richiede alla società di sostenere la libertà e i diritti delle persone con adeguati supporti sociali.

(fonte: centro di Ateneo per i diritti umani Antonio Papisca – UniPd)

DIGNITA'



- Dignità (fonte: «la dignità dell'uomo quale principio costituzionale»
Bellocci – Passaglia -2007)

Dimensione personale
Dimensione **sociale**

- Dimensione sociale:
- **Art. 36 primo comma Cost.It:** *«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.»*
- **Art. 41 – primo e secondo comma – Cost.It:** *«L'iniziativa economica privata è libera.»*
- *«Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»*

Dignità (fonte: S.Rodotà – scuola di cultura costituzionale 2011)

- «Questa Costituzione non afferma solo il principio della pari dignità di ogni cittadino, ma della **sovrana dignità di tutti i cittadini**» (cit. Carlo Esposito)
- « **la rivoluzione della dignità sta dando vita a una nuova antropologia: mette al centro l'autodeterminazione delle persone, la costruzione libera delle identità individuali e collettive, nuovi modi di intendere i legami sociali e la responsabilità individuale e collettiva.** Questo riferimento però è sempre a rischio di essere negletto, violato...»

- S.Rodotà – scuola di cultura costituzionale 2011)
- «**Esistenza libera e dignitosa**: io sono libero se posso anche veder riconosciuta la mia dignità e sono dignitoso, **sono portatore di dignità solo se sono libero nel determinare ciò che la dignità mi attribuisce**»
- «la Costituzione non pretende di imporre all'individuo un'immagine preconfezionata della dignità umana e al contrario lo lascia libero di autodeterminarsi, di definire e sviluppare se stesso come persona»
- «**Dignità = crocevia** di tanti aspetti: la libertà, l'uguaglianza, la libera costruzione della personalità e dunque dell'identità di ciascuno»

La dichiarazione dei diritti in Internet (fonte: Camera dei deputati XVII LEGISLATURA COMMISSIONE PER I DIRITTI E I DOVERI IN INTERNET – 2015)

«Questa Dichiarazione dei diritti in Internet è fondata sul pieno riconoscimento di libertà, eguaglianza, **dignità e diversità di ogni persona**. La garanzia di questi diritti è condizione necessaria perché sia assicurato il funzionamento democratico delle Istituzioni, e perché **si eviti il prevalere di poteri pubblici e privati che possano portare ad una società della sorveglianza, del controllo e della selezione sociale**»

(Preambolo)

Art. 1. (Riconoscimento e garanzia dei diritti).

1. Sono garantiti in Internet i diritti fondamentali di ogni persona riconosciuti dalla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, dalle costituzioni nazionali e dalle dichiarazioni internazionali in materia.
2. Tali diritti devono essere interpretati in modo da assicurarne l'effettività nella dimensione della Rete.
3. Il riconoscimento dei diritti in Internet deve essere fondato sul pieno **rispetto della dignità, della libertà, dell'eguaglianza e della diversità di ogni persona, che costituiscono i principi in base ai quali si effettua il bilanciamento con altri diritti.**

- Art. 2. (Diritto di accesso).
- 1. L'accesso ad Internet è diritto fondamentale della persona e condizione per il suo pieno sviluppo individuale e sociale.
- 2. Ogni persona ha eguale diritto di accedere a Internet in **condizioni di parità, con modalità tecnologicamente adeguate e aggiornate che rimuovano ogni ostacolo di ordine economico e sociale.**
- 3. Il diritto fondamentale di accesso a Internet deve essere assicurato nei suoi presupposti sostanziali e non solo come possibilità di collegamento alla Rete.
- 4. L'accesso comprende la libertà di scelta per quanto riguarda dispositivi, sistemi operativi e applicazioni anche distribuite.
- 5. **Le Istituzioni pubbliche garantiscono i necessari interventi per il superamento di ogni forma di divario digitale tra cui quelli determinati dal genere, dalle condizioni economiche oltre che da situazioni di vulnerabilità personale e disabilità.**

Diritti umani come Libertà

- È libero chi sente riconoscimento, considerazione e stima attorno a sé, chi si sente aiutato a realizzare la sua personalità e a costruire la sua identità;
- nozione di «riconoscimento» mutuata da Charles Taylor («*C'è un certo modo di essere uomo che è il mio, e io sono chiamato a vivere la mia vita in quel modo, non a imitazione della vita di un altro*»)
- È *libero* chi è riconosciuto “importante”, chi “conta” ed “ha valore”; è *libero* chi sente la responsabilità che ciò comporta
- «*Il primo custode della dignità è la persona stessa*» (S.Rodotà – 2011)

DIRITTI UMANI COME AMBIENTE PER LO SVILUPPO DI UNA CULTURA DEMOCRATICA

UGUAGLIANZA E UNIVERSALITA'

I diritti umani sono inerenti sia a chi ne è consapevole ed è in grado di farli **valere, sia a chi non lo è**

pone l'uguaglianza delle persone in un contesto di corresponsabilità sociale e mette in discussione la pratica aritmetica e quantitativa della democrazia

I diritti umani valgono per ciascuno e per tutti

Se non valgono per ciascuno e per tutti, sono dei privilegi

Una Convenzione sui diritti umani

È un impegno per gli Stati che la ratificano

Esprime un peso legale più forte rispetto alle altre forme di legislazione

Tende a promuovere e realizzare la trasformazione culturale e la sensibilizzazione

- **La CRPD NON istituisce nuovi diritti poiché si ancora alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**
- **Impone un nuovo modello di disabilità, basato sui diritti umani, volto a rimuovere tutte le forme di discriminazione basate sulla disabilità**

Il valore della CRPD (fonte: bozza rapporto ISGI/CNR)

«La CRPD **prende atto** del deficit di tutela dalla discriminazione delle persone con disabilità nel diritto internazionale («*preoccupati per il fatto che, nonostante questi vari strumenti e impegni – ci si riferisce al Programma mondiale di azione riguardante le persone con disabilità – 1982 - e alle Regole Standard sulle pari opportunità delle persone con disabilità – 1993 classificabili come atti di **soft law** quindi non giuridicamente vincolanti e con deboli meccanismi di controllo – le persone con disabilità continuano ad incontrare ostacoli nella loro partecipazione alla società come membri eguali della stessa, e ad essere oggetto di violazioni dei loro diritti umani in ogni parte del mondo*» (CRPD - Preambolo - k)

«La CRPD risolve il «problema» della specifica attenzione alle persone con disabilità rispetto agli altri provvedimenti (1965/Conv.eliminazione forme di discr.razziale e 1979/Conv.eliminazione forme di discr. nei confronti delle donne)

«pur rappresentando una derivazione dei precedenti sviluppi di diritto internazionale dei diritti umani – DUDU 1948/CEDU - **la CRPD innova l'approccio in materia di discriminazione spostando l'accento da un'idea formale di uguaglianza a un concetto di uguaglianza sostanziale che richiede l'adattamento alle realtà e alle esperienze specifiche di coloro a cui è rivolto»**

«La CRPD «deve» quindi affrontare il tema dell'uguaglianza codificando la c.d. **uguaglianza trasformativa** o inclusiva secondo quattro dimensioni:

- 1) Rimediare allo svantaggio sociale ed economico associato alla disabilità (artt. 1-5-6-7-28)
- 2) Affrontare lo stigma, gli stereotipi, i pregiudizi e la violenza sulla base della disabilità (artt.3-8-12-14-15-16)
- 3) Migliorare la partecipazione e l'inclusione delle persone con disabilità (artt.18-19-20-21-29-30)
- 4) Accogliere la differenza disponendo cambiamenti strutturali (artt. 2-4-9-24-25-26-27)

31 agosto 2016- Rapporto all'Italia – Comitato Internazionale > 80 raccomandazioni

Racc.6 – il Comitato raccomanda di **adottare un concetto di disabilità in linea con la CRPD** e di garantire che la normativa sia posta in atto e incorpori il nuovo concetto in modo omogeneo a tutti i livelli di governo, regionali e territoriali

Racc. 8 – il Comitato raccomanda **l'istituzione di un organo consultivo permanente che consulti in modo efficace e significativo le persone con disabilità** attraverso le loro organizzazioni, nella realizzazione di tutte le leggi, le politiche e i programmi

Racc. 9/10/11: uguaglianza e discriminazione

Racc. 12 – il Comitato raccomanda allo Stato parte di **ADOTTARE IMMEDIATAMENTE una definizione di accomodamento ragionevole in linea con la CRPD** e di porre in atto una norma giuridica che stabilisca esplicitamente che il rifiuto di un accomodamento ragionevole costituisce una discriminazione basata sulla disabilità in tutte le aree della vita, compresi i settori pubblico e privato

Le definizioni di base della CRPD

CRPD – DEFINIZIONI – ART. 2/PROGETTAZIONE UNIVERSALE

- si intende la progettazione di **prodotti, strutture, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone**, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La “progettazione universale” non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari

CRPD – ART. 2/ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

- si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, **ove ve ne sia necessità in casi particolari**, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali
- CRPD – ART. 5 co.3....

- Il concetto va letto unitamente al principio di non discriminazione e al concetto di *universal design*.
- Va sottolineato il carattere di eccezionalità, di soluzione in casi particolari
- La “norma” rimane l’accessibilità e la fruibilità di servizi, diritti ecc

- Le «regole» per l'utilizzo dell'accomodamento ragionevole:

L'accomodamento ragionevole richiede un'applicazione **caso per caso** e non può essere codificato e limitato da norme di carattere generale circa le sue modalità applicative, limiti e caratteristiche

- Può consistere in un'esenzione pura e semplice per le persone interessate (p.e. deroghe ai regolamenti che prevedono una specifica divisa per gli studenti, la possibilità di indossare capi di abbigliamento previsti dalle appartenenze religiose, ecc.)
 - Può consistere nella messa a disposizione per gli interessati di strumenti o vantaggi particolari (p.e. diete rispettose delle appartenenze religiose)
 - **Può essere frutto di consenso**
- **Progettare individualmente** significa operare nell'ambito del principio dell'accomodamento ragionevole
 - La L.227/2021 dispone che:



introduzione nella L.104/1992 della definizione di accomodamento ragionevole prevedendo adeguati strumenti di tutela coerenti con la CRPD - Art. 2 co.2 lett.a) punto 5

A seguito della valutazione multidimensionale si elabori il progetto di vita individuale personalizzato e partecipato che preveda i sostegni e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscano l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali e necessari a compensare le limitazioni alle attività nei diversi ambiti della vita, oltre a garantire la comprensione dei sostegni proposti, anche in presenza di misure di protezione giuridica, con modalità tali da garantire la soddisfazione della persona – art. 2 co. 2 lett. c) punti 4, 5, 6, 10 ...ecc.

L'accomodamento ragionevole secondo le persone con disabilità (fonte: rapporto di ricerca FISH – 2014)

« un approccio **graduale, capace di segnare punti di non ritorno** nel riconoscimento e rispetto dei diritti umani delle persone con disabilità»

«Un cambio di paradigma...attraverso il quale far emergere come la disabilità non sia l'unica forma di discriminazione, ma come, ancor prima che persone con disabilità, si è donne, bambini, migranti, e quindi individui che spesso convivono con forme multiple di discriminazione. **Un'attenzione** che coinvolge in maniera diversa i vari livelli territoriali, certamente in ambito internazionale (un conto è essere persona con disabilità in Europa e un'altra in altre parti del mondo) ma anche all'interno del nostro stesso Paese (**vi è una grossa differenza... tra Nord e Sud ... fra province e province ... tra i grandi e i piccoli centri...**).»

DISCRIMINAZIONE

1. Definizione
2. Unicità/Diversità
3. Pregiudizi e stereotipi
4. Disuguaglianza
5. Complessità
6. Tipologie di discriminazione
7. Una parola impegnativa: coerenza

Le definizioni di base: DISCRIMINAZIONE

- **Diritti di non discriminazione** (*Fonte: european justice - portale europeo della giustizia elettronica*)
- «**quando sei trattato in modo diverso** sulla base del tuo sesso, razza o origine etnica, età, disabilità, orientamento sessuale (per persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali o intersessuali), religione e convinzioni personali o altri motivi in aree come istruzione, lavoro, sicurezza sociale, assistenza sanitaria, accesso a beni e servizi o alloggio. Ciò vale anche se sei una vittima di crimini ispirati dall'odio, un reato motivato da razzismo, xenofobia, intolleranza religiosa o dalla tua disabilità, orientamento sessuale o identità di genere effettivi o percepiti»

- Tra le tante...(Comune di Torino – settore politiche sociali e di parità – Uni.Me dip.Sienze Cognitive e psicologiche – Prof. Formica)

«La discriminazione si verifica quando una persona viene **ingiustificatamente trattata in modo diverso o esclusa da un servizio o da un'opportunità** (un lavoro, una casa, una prestazione sociale o sanitaria, un mezzo di trasporto pubblico, ecc.) **sulla base di una delle seguenti condizioni**: nazionalità, sesso, colore della pelle, ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere, e ogni altra condizione personale e sociale (*Legge regionale 5/2016, art. 2*)»

«Consiste nel trattamento, nella considerazione e/o nella distinzione non paritari attuati nei confronti di un individuo sulla base di un particolare gruppo sociale, classe sociale o categoria in cui la persona viene percepita come appartenente, anziché basandosi sui suoi singoli attributi»

CRPD – ART. 2/DISCRIMINAZIONE

- per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende 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 delle libertà fondamentali** in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o **in qualsiasi altro campo**. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole

UNICITA'/DIVERSITA'



UNICITA'/DIVERSITA'

- *“La saggezza è sapere stare con la differenza senza voler eliminare la differenza” (Oscar Wilde)*
- *«Unicità: a noi piacerebbe che venisse utilizzata molto più frequentemente, e spesso al posto di espressioni come ‘diverso’, ‘eccezionale’, ‘speciale’, in quanto rappresenta la massima sottolineatura dell’importanza, del rispetto e dell’insostituibilità di ogni singola persona in quanto, appunto, unica, originale e irripetibile. Essere e considerarsi unici significa affermare che ha poco senso parlare di diversità, pensare a come ‘misurare’ e classificare le persone, come farle rientrare in questa o quella categoria» - (fonte: Psicologia delle disabilità e dell’inclusione, Bologna, Il Mulino: Le parole della disabilità e dell’inclusione. S. Soresi e altri)*

STEREOTIPO



STEREOTIPO (fonte: Uni.Messina - dip.Sienze Cognitive e psicologiche – Formica)

Corrisponde ad una credenza o a un insieme di credenze in base a cui un singolo o un gruppo di individui attribuiscono determinate caratteristiche ad un altro individuo o gruppo di persone

Non necessariamente lo stereotipo assume connotazioni negative, perché facilita il processo mentale di ciascuno di noi nell'elaborazione della complessa e rilevante quantità di informazioni che la nostra mente riceve costantemente

E' una semplificazione della realtà

«*gli anziani hanno i capelli bianchi*» può anche essere un'utile strategia cognitiva, sempre che lo stereotipo non corrisponda al pensare che «*tutti gli anziani hanno i capelli bianchi*»

Il problema nasce quando siamo in presenza di:

- Una idea preconcetta, prevenuta e generalizzata spesso basata su background culturali, etnicità, orientamento sessuale e religioso, disabilità, età e nazionalità che spinge ad etichettare un gruppo o un individuo in maniera negativa (o positiva)
- Un'affermazione basata su disinformazione.

- Il processo che scatta è quello di voler ricondurre le persone ad alcuni quadri categoriali nel tentativo di dare un senso ad una determinata situazione sociale. Quando si percepisce qualcuno in modo stereotipo **si tende ad attribuirgli tutte le caratteristiche che si ritengono condivise tra tutti i membri del gruppo**

Gli stereotipi possono essere

- **Negativi** (gli africani sono pigri; gli scozzesi sono avari, le donne sono pettegole)
- **positivi** (gli austriaci amano la musica, i tedeschi sono industriosi)
- **neutri** (es. i giapponesi scattano molte foto; gli olandesi sono lentigginosi; gli italiani gesticolano)

Genesi e alimentazione degli stereotipi

- Contatto con il singolo
- Apprendimento sociale
- Il ruolo dei media e dei social *

*nel **2019** i cluster più colpiti erano migranti (32,74%), seguiti da donne (26,27%), islamici (14,84%), **disabili (10,99%)**, ebrei (10,01%) e omosessuali (5,14%). Nel **2020**, occupano i primi due posti donne (49,91%) ed ebrei (18,45%), seguiti da migranti (14,40%), islamici (12,01%), omosessuali (3,28%) e **disabili (1,95%)** (fonte: VOX – Oss.It.sui Diritti – La mappa dell'intolleranza 6– su un campione di > 1.3 Mil. tweet)

Stereotipi – Effetti

Gli Stereotipi possono portare alle **disuguaglianze** in diversi modi:

- modellano le aspettative delle persone concentrandole su di sè e non sugli altri
- possono limitare le scelte e le opportunità nella vita delle persone
- possono influenzare il modo in cui si viene percepiti dall' esterno
- In alcuni casi, a causa di stereotipi, alcune persone possono essere preventivamente escluse dall'accesso all'istruzione, ai servizi o dal lavoro

In altre parole: gli stereotipi spesso portano alla discriminazione

PREGIUDIZIO



PREGIUDIZIO

“Un padre ed un figlio sono in automobile, stanno viaggiando. Ad un tratto fanno un grave incidente. Vengono soccorsi e portati in ospedale. Le condizioni del figlio sono gravi ed i medici decidono che bisogna immediatamente sottoporlo ad un intervento chirurgico. Lo portano quindi in sala operatoria e chiamano d’urgenza il chirurgo. Questi arriva, entra in sala operatoria e sta per operare quando, ad un certo punto, lascia tutto ed esclama: «Non posso operare. É mio figlio!».

Chi è il chirurgo?

PREGIUDIZIO

- E' un'opinione che formuliamo precedentemente senza avere nessuna prova o supporto. Può essere positivo, ma è in prevalenza negativo
- Va distinto dal **concetto errato** in quanto **il pregiudizio resta irreversibile anche alla luce di nuove conoscenze**
- Tendiamo ad esprimere un pregiudizio relativamente a persone appartenenti a un gruppo diverso dal nostro

Il significato di pregiudizio è cambiato nel tempo:

- Giudizio precedente
- Giudizio prematuro
- **Giudizio immotivato**

- PAROLE – LINGUAGGIO – RAFFORZAMENTO O INDEBOLIMENTO DEGLI STEREOTIPI (fonte: «il sessismo nella lingua italiana – Alma Sabatini – 1987):

«L'uso di un termine anziché di un altro comporta una modificazione del pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta...la parola è una materializzazione, un'azione vera e propria.

«...altro argomento contrario alla proposta di riforma linguistica è che la questione è di poca rilevanza, che vi sono cose per cui è molto più importante lottare e per le quali si devono serbare energie»

- Stereotipi e pregiudizi/disabilità (fonte: T.Frattini - Nuove considerazioni sul pregiudizio nei confronti della disabilità – Un.Fi – Pedagogia Speciale)
- *«Sappiamo tristemente che molte persone, specie nell'età adulta, non sono portate a disprezzare i disabili, non li scherniscono, non li feriscono, non li umiliano. Più semplicemente sistematicamente li evitano. È questa la triste e dura verità con cui deve fare i conti a livello sociale qualunque discorso sulla disabilità, e che rende conto di una quota consistente di un grave problema intrinseco alla disabilità: **l'isolamento sociale**».*

Il pregiudizio sull'**handicap**: origini e radici culturali

*«Il termine “handicap” ...rappresenta “la discrepanza tra l’efficienza o lo stato del soggetto e le aspettative di efficienza e di stato sia dello stesso soggetto, sia del particolare gruppo di cui egli fa parte” (Andrea Canevaro **1993**)*

*«Avere assimilato l’handicap al deficit ha comportato due gravi conseguenze: la prima, quella di considerare l’handicap problema solo di chi ha qualche deficit; la seconda, quella di pensare che coloro che sono afflitti da qualche deficit, e per questo **handicappati**, non siano uomini – **e donne** - come tutti gli altri»*

Pregiudizio e stereotipo rinforzano così la mentalità dell'assistenzialismo, della compassione, della dipendenza; questo a scapito di una vera cultura dell'integrazione.” (Franco Larocca, *Nei frammenti l'intero. Una pedagogia per la disabilità*, FrancoAngeli, Milano 1999)

DISUGUAGLIANZA



DISUGUAGLIANZA

- *«Criticare la disuguaglianza e desiderare l'uguaglianza non vuol dire, come talvolta di pensa, carezzare la romantica illusione che tutti gli uomini sono uguali sia nel carattere che nell'intelligenza. Significa piuttosto ritenere che, pur differendo le attitudini naturali profondamente tra loro, è indice di una società civile mirare all'eliminazione di quelle inuguaglianze che hanno la loro origine non nelle differenze individuali, ma nell'organizzazione sociale. **Significa che le differenze individuali, che sono una fonte di energia sociale, hanno più probabilità di maturare e trovare espressione se le ineguaglianze sociali sono, per quanto possibile, ridotte**» (Richard H. Tawney – Eguaglianza -. 1931)*
- *«Tutti gli animali sono uguali, ma alcuni sono più uguali degli altri» George Orwell – *La fattoria degli animali* (1945)*

A seconda di come la definiamo, può dirci molto sul modo con cui concepiamo i valori fondamentali delle nostre società

- Ci costringe a valutare ciò che riteniamo giusto o ingiusto e questo continuo processo (sia singolo che collettivo) ci costringe a connettere continuamente il «politico» e l'«etico»
- La disuguaglianza è un fenomeno multidimensionale e multifattoriale con evidenti variazioni – anche significative – sia dal punto di vista storico che geografico
- In molti casi le categorie a cui oggi facciamo riferimento per affrontare i temi delle disuguaglianze in epoche precedenti sarebbero apparse prive di significato (o con pesi di significato molto diversi...p.e la differenza di genere)

* (*Breve storia della disuguaglianza economica* - Michele Alacevich – Anna Soci – Laterza 2018)

DISUGUAGLIANZA E DEMOCRAZIA

La disuguaglianza è dannosa per la democrazia? ...

I 10 vantaggi della Democrazia *

Paragonata a qualsiasi possibile alternativa, la democrazia presenta almeno dieci vantaggi«:

1. **ostacola** la tirannia
2. (garantisce) **diritti essenziali**
3. **libertà generale**
4. **Autodeterminazione**
5. **autonomia morale**
6. **progresso umano**
7. **tutela di interessi personali essenziali**
8. **uguaglianza politica**
9. **tendenza alla pace**
10. **Prosperità**

* Robert A. Dahl, *On Democracy*, Yale University - 1998 - Trad. *Sulla democrazia*, Laterza Roma-Bari, 2000

LA DISUGUAGLIANZA E' UN PERICOLO PER LA DEMOCRAZIA?

«Ogni volta che una di queste **otto dimensioni qualitative** (**procedurali**: stato di diritto – partecipazione – concorrenza – responsabilità verticale e orizzontale/ **sostanziali**: rispetto delle libertà civili e politiche – attuazione progressiva di una maggiore uguaglianza politica/ **collegando procedura e sostanza**: reattività) non è del tutto realizzata...si può far spazio la disuguaglianza. Ciascuna di queste dimensioni è infatti importante per garantire adeguati e crescenti livelli di cittadinanza attiva...

Ad esempio:

- se l'accesso all'informazione e alla conoscenza risultano indeboliti le persone meno/non informate non possono esercitare a pieno i loro diritti sociali essenziali e politici
- la crescente inclinazione tecnocratica della società favorisce sempre di più gli «esperti» ma tende a silenziare le voci di interi segmenti di popolazione
- * Larry Diamond/Leonardo Morlino («*The Quality of Democracy*» in *Journal of Democracy* XV Ott. 2004 pp. 20-31)

LA DISUGUAGLIANZA PRODUCE COSTI?

Le Nazioni più diseguali mostrano risultati peggiori in quasi tutti gli indicatori che misurano la qualità della vita:

- Livello della fiducia
- Salute mentale
- Aspettativa di vita
- Mortalità infantile
- Obesità
- Rendimento scolastico dei bambini e delle bambine
- Tasso di omicidi
- Tasso di reclusione e mobilità sociale

In un confronto tra Paesi con pari grado di sviluppo si potrebbe pensare che i risultati migliori si riscontrino nei Paesi più ricchi. **I dati suggeriscono invece che laddove vi sono elevate differenze di reddito anche le distanze sociali sono più grandi. Quando cresce la disuguaglianza si rafforzano le differenze tra gruppi della stessa popolazione e alla fine ciò che distingue i vari segmenti è la loro distanza sociale....questa distanza può raggiungere proporzioni enormi e condurre all'esclusione sociale attraverso divari nella sfera dei consumi, nelle condizioni abitative e sanitarie, nell'accesso all'istruzione, al mercato del lavoro, nelle rete di relazioni sociali (il cosiddetto capitale sociale) e nella mobilità sociale.**

R.Wilkinson – K.Pickett 2009 – *La misura dell'anima. Perché le disuguaglianze rendono le società più infelici* – Feltrinelli 2012

Disuguaglianza...infine:

- Accade che le disuguaglianze siano effettivamente formalmente riconosciute e non accettate, salvo poi essere largamente presenti e diffuse, esprimendo un radicamento profondo nei comportamenti individuali e collettivi oltre che nelle modalità di funzionamento sia istituzionali che economici
- Accade che le persone hanno opinioni molto differenti non solo sul grado di disuguaglianza da considerare accettabile o inaccettabile, ma anche su quali disuguaglianze siano o non siano importanti

(Breve storia della disuguaglianza economica - Michele Alacevich – Anna Soci – Laterza 2018)

Tipologie di Discriminazione

Fonti prevalenti:

- 1) «La discriminazione delle persone con disabilità. Un deficit di cittadinanza, CeRC / Robert Castel Centre for Governmentality and Disability Studies. Versione 8 dicembre 2020 – FISH»
- 2) «Dal gender mainstreaming all’approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari, 2018»
- 3) Bozza rapporto ISGI – CNR - 2022
- 4) Unità delle Città interculturali, Consiglio d’Europa – Ott.2020

DISCRIMINAZIONE POSITIVA

- Le misure specifiche (fonte: **bozza** rapporto ISGI/CNR 2022)

Alla promozione dell'eguaglianza sostanziale sono dirette anche le *misure specifiche necessarie per il conseguimento de facto dell'eguaglianza delle persone con disabilità* previste dall'art. 5, par. 4 CRPD

«**le misure specifiche si distinguono dagli accomodamenti ragionevoli** per il carattere della generalità, in quanto si rivolgono a tutte le persone con disabilità....si caratterizzano inoltre per il carattere della temporaneità...non sono considerate discriminatorie se sono giustificate da motivi ragionevoli e obiettivi e se sono adottate nella prospettiva di essere rimosse una volta raggiunti gli obiettivi prefissati...non riconoscono diritti speciali ai gruppi sociali cui sono destinate, pertanto il loro mantenimento oltre il raggiungimento degli obiettivi prefissati costituisce un'inammissibile discriminazione a favore di tali gruppi»

«**sono progettate per porre rimedio allo svantaggio storico** e continuo sperimentato dai gruppi emarginati...sono volte a realizzare la parità di *chances di partenza* attraverso la correzione delle situazioni di svantaggio (programmi, allocazione di risorse, trattamenti preferenziali, assunzioni e promozioni mirate, *quota system – quote rosa...*»

DISCRIMINAZIONE SYSTEMICA

DISCRIMINAZIONE STRUTTURALE O SISTEMICA

(fonte: Unità delle Città interculturali, Consiglio d'Europa – Ott.2020)

- La discriminazione sistemica è presentata nella letteratura sotto varie denominazioni, tra cui ... "discriminazione strutturale", "discriminazione istituzionale" e "discriminazione sistemica". Non è specificamente definita nella legislazione internazionale o europea
- Il **Consiglio d'Europa** ha indicato che la “discriminazione strutturale” è basata sul modo in cui è organizzata la società e sono strutturate le istituzioni. Tale discriminazione strutturale agisce “attraverso norme, abitudini, modelli di atteggiamenti e di comportamenti che ostacolano il raggiungimento di una reale uguaglianza o delle pari opportunità”
- Il **Comitato per i diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite** ha ...definito la “discriminazione sistemica” come **una situazione in cui “le norme giuridiche, le politiche, le pratiche o gli atteggiamenti culturali predominanti nel settore pubblico o privato generano svantaggi per alcuni gruppi e privilegi per altri gruppi”**.

Tale corpus può essere utilizzato per definire la discriminazione sistemica:

quando le procedure, le abitudini e la cultura organizzativa contribuiscono, sovente in modo non intenzionale, a generare risultati meno favorevoli per certi gruppi minoritari rispetto all'insieme della popolazione, derivanti da politiche, programmi, dalla situazione dei dipendenti all'interno dell'organizzazione e dalle condizioni di erogazione dei servizi

La discriminazione sistemica generalmente non è intenzionale o frutto di un'azione deliberata. È radicata nella gestione quotidiana delle organizzazioni, che svolgono il ruolo di decisori politici, datori di lavoro o erogatori di servizi. È il prodotto, solitamente involontario, dei sistemi, delle strutture e delle culture organizzative messe a punto per lo svolgimento delle loro attività. **Può ugualmente prodursi nel contesto di processi decisionali automatizzati, che utilizzano** tecnologie e algoritmi di intelligenza artificiale

La discriminazione sistemica può estendersi a tutti i settori, dall'occupazione, all'accesso alle infrastrutture pubbliche, al reddito, passando per l'istruzione, la salute, l'alloggio, la cultura, i rapporti con la polizia, ecc. Gli svantaggi radicati, intergenerazionali e insanabilisubiti da tali gruppi sono frutto di una discriminazione sistemica

La discriminazione sistemica è per natura un fenomeno largamente invisibile. Diventa visibile unicamente al momento della constatazione di **risultati disuguali, di situazioni e realtà svantaggiate riguardanti gruppi specifici della città**

Le città interculturali

«La città interculturale si assicura di compiere ogni sforzo per garantire la non discriminazione all'interno di ogni politica, programma e attività»

La lotta contro la discriminazione è pertanto una linea d'azione fondamentale per la città interculturale nei suoi sforzi per eliminare la discriminazione sia sul piano individuale che istituzionale o sistemico.

Questa linea di intervento richiede iniziative volte a prevenire la discriminazione e a proteggere coloro che ne sono vittime, attraverso:

- un riesame delle norme e dei regolamenti comunali, per identificare i meccanismi che possono generare discriminazioni nei confronti di gruppi minoritari;
- l'offerta di consulenze e sostegno rivolti specificatamente alle vittime di discriminazione;
- l'avvio di campagne antidiscriminazione.

The intercultural city step by step



A practical guide for applying the urban model of intercultural inclusion
A practical guide for applying the urban model of intercultural inclusion

DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA

DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRECTA

(fonte: <https://www.avvocatodistrada.it/materiali/sentenze-e-leggi/discriminazioni/>)

- **LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA VIENE VALUTATA CON IL METODO DELLA COMPARAZIONE**

- Per capire se un atteggiamento o una scelta siano **indirettamente discriminatori**, si dovrà **considerare il risultato che questi producono in concreto**, e non l'intenzionalità o l'atteggiamento psicologico del soggetto discriminante (che può essere convinto di agire legittimamente, ma il cui comportamento potrà risultare comunque discriminatorio verso una certa categoria di persone)

METODO DELLA VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI

DISCRIMINAZIONE indiretta (fonte: Labor- il lavoro nel diritto – 2021) <https://www.rivistalabor.it/discriminazione-indiretta-di-genere-e-pubblico-impiego-precisazioni-e-indicazioni-applicativo-metodologiche/>)

«L'indagine svolta dalla Corte di merito per escludere la discriminazione di genere (...) è pertinente alla discriminazione diretta. Nella fattispecie di causa, tuttavia, la lavoratrice non denunciava una discriminazione diretta ma una discriminazione indiretta — caratterizzata proprio dal carattere apparentemente neutro della disposizione censurata e dall'effetto di particolare svantaggio da essa prodotto per i titolari del fattore protetto — sicché **la verifica non andava compiuta avendo riguardo al “trattamento” ma all’“effetto” discriminatorio**»

(Cass., 29 luglio 2021, n. 21801)

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: l'indagine (fonte: bozza rapporto ISGI)

«**Per dimostrare la discriminazione indiretta, un ruolo rilevante può essere svolto anche dai dati statistici.** Considerando che una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento sono apparentemente neutri, occorre dimostrare che risultano sproporzionatamente sfavorevoli per un gruppo specifico di persone rispetto ad un altro in una situazione analoga.»

DISCRIMINAZIONE OCCUPAZIONALE E SALARIALE (differenza di genere)

(fonte: ufficio federale svizzero per la parità tra donna e uomo)

- Se una donna, a pari livello di qualifiche, ha minori chance di essere assunta da un'azienda, di seguire un perfezionamento, di ottenere una promozione e di vedersi affidare compiti più esigenti si tratta di una **discriminazione occupazionale**.
- Se per un lavoro uguale o di uguale lavoro percepisce un salario diverso rispetto a un uomo, si tratta di una **discriminazione salariale**.

CONSEGUENZE DELLA DISCRIMINAZIONE SALARIALE

(fonte: ufficio federale svizzero per la parità tra donna e uomo)

La discriminazione salariale danneggia le donne e le loro famiglie **sia a breve che a lungo termine**, in quanto i bassi salari si ripercuotono anche sulle assicurazioni sociali e sul livello delle rendite. Ma ha anche conseguenze per l'intera società. Infatti lo Stato deve erogare maggiori contributi dell'aiuto sociale e nel contempo incassa meno introiti fiscali e contributi alle assicurazioni sociali. L'economia dispone di un serbatoio più piccolo di manodopera qualificata per la mancanza di un numero sufficiente di donne sul mercato del lavoro. Non da ultimo, la discriminazione salariale crea una distorsione della concorrenza tra le aziende.

Discriminazione indiretta... ma quant'è difficile scoprirla

- Avvisi di ricerca di personale con indicazioni della statura minima utilizzando valori che statisticamente risultano superiori alla maggior parte della popolazione femminile
- Criteri di premialità in ambito lavorativo che fanno riferimento a tipologie contrattuali (full-time) in maggioranza riferite a personale maschile
- Criteri di selezione del personale che non sono attinenti allo svolgimento della mansione in questione e che di fatto escludono parte dei possibili candidati (p.e. patente di guida, residenza nel territorio in oggetto per un periodo non inferiore a...)
- Prevedere che tutte le commesse di un negozio di abbigliamento tengano i capelli scoperti, colpendo in questo modo tutte le donne che indossano hijab.

DISCRIMINAZIONE COLLETTIVA

- DISCRIMINAZIONE COLLETTIVA

Il tema è affrontato nell'ambito della possibilità che il nostro ordinamento ha dato alle Associazioni riconosciute legittimate la facoltà di agire per la tutela giudiziale delle persone con disabilità vittime di discriminazioni

Art. 4, 3 co. L67/2006 «*le associazioni e gli enti* [legittimati ad agire]...*in relazione ai comportamenti discriminatori ...quando questi assumano carattere collettivo*»

«La ratio risiede nel garantire un livello di protezione più efficace nei confronti di persone che hanno subito discriminazioni che, in genere, si trovano in una situazione di maggiore debolezza e per questioni socio-economiche o culturali non sono in grado di attivare le tutele offerte dall'ordinamento o non intendono esporsi in azioni legali» (fonte: bozza rapporto ISGI)

Discriminazione collettiva (fonte: bozza rapporto ISGI)

«Sulla base della giurisprudenza della CGUE, la discriminazione collettiva si ha...quando le persone vittime di discriminazione:

- o non possono essere individuate in assoluto;
- o possono essere individuate, ma solo con difficoltà, ovvero a seguito di **un'attività di indagine**.

Una specifica attività di indagine, infatti, esclude che si possa parlare di individuazione diretta ed immediata delle persone. Pertanto, anche in tale ulteriore ipotesi, l'associazione può agire direttamente in giudizio a garanzia di una pluralità di soggetti - astrattamente determinata, ma in concreto indeterminata»

DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE

DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE (fonte: Manuale di diritto europeo della non discriminazione - 2010)

«La CG e i tribunali nazionali hanno riconosciuto la nozione di discriminazione per associazione, che si verifica quando una persona subisce un trattamento meno favorevole nel momento in cui viene associata con un'altra persona che possiede una «caratteristica protetta»

Esempio: nel caso *Coleman*, una madre sosteneva di aver subito un trattamento sfavorevole sul lavoro, dovuto al fatto che suo figlio fosse disabile...talvolta era arrivata in ritardo in ufficio e aveva chiesto permessi in funzione delle esigenze del figlio. Le richieste erano state respinte, la ricorrente era stata minacciata di licenziamento ed erano stati fatti commenti insultanti sulle condizioni del figlio. La CG ha ammesso come termine di confronto i colleghi in mansioni analoghe con figli, constatando che era stata loro concessa la flessibilità richiesta. Ha inoltre riconosciuto che tale trattamento configurava un'ipotesi di discriminazione e molestie dovute alla disabilità del figlio.

DISCRIMINAZIONE MULTIPLA E INTERSEZIONALE

DISCRIMINAZIONE MULTIPLA e INTERSEZIONALE

Discriminazione multipla: detta anche discriminazione multipla ordinaria si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti

Discriminazione intersezionale: ha luogo quando la discriminazione è basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter essere più distinti e separati.

MOLESTIE E COMPORTAMENTI INDESIDERATI

«Le *molestie* sono una forma di discriminazione che si concretizza in comportamenti indesiderati collegati ad una disabilità aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente ostile, degradante, umiliante o offensivo. Può accadere attraverso azioni o parole che hanno l'effetto di perpetuare la differenza e l'oppressione delle persone con disabilità»

«A differenza della discriminazione *tout court*, non è necessario un termine di confronto per dimostrare le molestie. Ciò rispecchia essenzialmente il fatto che le molestie sono di per sé negative a causa della forma che assumono (abuso verbale, non verbale o fisico) e dell'effetto che possono produrre (violare la dignità umana)»

* (da: bozza rapporto ISGI - 2022)

- «le molestie sessuali consistono spesso in atti indesiderati, non reciproci ed imposti che possono avere gravi conseguenze per le persone (che ne sono vittime). Le molestie sessuali possono includere toccamenti, sguardi, atteggiamenti, scherzi, linguaggio sessualmente allusivo, allusioni alla vita privata delle persone o al loro orientamento sessuale, insinuazioni con contenuti sessuali, commenti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento, il fissare insistentemente una persona o parti del suo corpo» (*OIL – Organizzazione Internazionale del Lavoro*)

Le molestie sessuali

(fonte: CUG Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - Un.Trieste – 2019)

«Il fenomeno delle molestie sessuali è diventato un problema cronico che causa seri danni psicologici nelle vittime. Infatti, come riporta anche la Raccomandazione 92/131/CEE11, «le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono». Le vittime di molestie manifestano diverse conseguenze negative: ansia, depressione, disturbi del sonno, disturbi alimentari, disturbo post-traumatico da stress, abuso di droghe e alcool. Le molestie sessuali possono avere un effetto demoralizzante anche sulle lavoratrici e sui lavoratori che, pur non essendo direttamente vittime del comportamento umiliante e molesto, ne vengano a conoscenza o ne siano testimoni. Gli effetti negativi delle molestie sessuali, oltre ad inficiare l'efficienza e la produttività lavorativa del singolo lavoratore, finiscono per riflettersi anche sull'organizzazione aziendale, minando la capacità competitiva dell'azienda di stare sul mercato»

COMPLESSITA'



COMPLESSITA'

«ci invita a resistere alla tentazione di ancorarci a visioni semplicistiche e riduttive soprattutto quando siamo chiamati a confrontarci con tematiche che comportano la ricerca di spiegazioni e soluzioni che hanno a che fare con il benessere presente e futuro delle persone. Per fare ricerca e occuparsi delle tematiche associate alle disabilità sono in effetti necessarie tante collaborazioni, interdipendenze e 'partecipazioni' assumendo al contempo visioni multiple e interdisciplinari; la qualità della vita delle persone, come qualsiasi altra complessa situazione umana, necessita di professionisti della cura multilingue che siano "capaci di andare oltre gli steccati della propria disciplina e saper ascoltare linguaggi diversi con i quali l'infinita variabilità delle esperienze di vita e di malattia si può presentare"»

[A. Zuppiroli 2014 – Le trame della cura. Le narrazioni dei pazienti e l'esperienza di un medico per ripensare salute e malattia)

**Psicologia delle disabilità e dell'inclusione, Bologna, Il Mulino: Le parole della disabilità e dell'inclusione. Salvatore Soresi, Sara Santilli, Maria Cristina Ginevra & Laura Not – 2016*

Complessità

- Discriminazione: la condizione per cui ad un individuo è attribuito un disvalore – per vari motivi riconducibili alla presenza di stereotipi e pregiudizi – che si traduce nel mancato riconoscimento della sua pari dignità.
- Effetti della discriminazione: comporta, per chi la subisce, l'impossibilità di esprimere pienamente le proprie capacità.

Un doppio «effetto»

- mette a rischio la capacità di sviluppare le proprie potenzialità in termini di conquista del proprio benessere
- mette a rischio la capacità di apportare il proprio contributo allo sviluppo della società civile

complessità – effetti della discriminazione – dignità offesa

art. 3 cost.it (fonte: bozza rapporto isgi)

«Vi è chi ha individuato nell'art. 3 Cost. una “super-norma”⁴⁶ che ancora i diritti sociali alla Costituzione e indica **l'impegno dell'ordinamento a modificare la società in senso maggiormente democratico ed egualitario**. La disposizione in esame non si è, infatti, limitata a stabilire l'eguaglianza di tutti i «cittadini» davanti alla legge ma **è andata oltre sancendo, al co. 2, l'eguaglianza sostanziale che si estrinseca attraverso l'intervento dello Stato per ripianare le disparità tenendo conto del fatto che gli individui non sono uguali sul piano economico e sociale e tali disuguaglianze impediscono, come sottolinea la stessa norma costituzionale**, «il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Discriminazione da algoritmo (fonte: LUISS – A.A. 2018/2019 - NICOLÒ VIANELLO)

«l'inserimento manuale di questi training data avviene tramite gli ingegneri che progettano tali sistemi, i quali scelgono i set di dati da utilizzare o meno. In questo modo inevitabilmente si porta la trasmissione alla macchina anche dei preconcetti e dei presupposti culturali di coloro che la progettano. Il sistema di machine learning, a questo punto, crea un modello del mondo basato sull'insieme dei dati che gli sono stati forniti. L'esclusione di alcuni dati può significare l'esclusione di sottoinsiemi della popolazione rispetto a quello che un sistema ad intelligenza artificiale è chiamato ad analizzare e conoscere e, una raccolta dati che non sia rappresentativa della popolazione nel suo complesso, **può portare alla formazione di comportamenti discriminatori**»

- I motori e gli algoritmi di ricerca non trattano allo stesso modo tutti gli utenti; diversi utenti possono essere presentati con risultati diversi, sulla base di profili comportamentali o di altro tipo, compresi i profili di rischio personale che possono essere sviluppati a fini assicurativi o punteggio di credito ...
- Un algoritmo parziale che discrimina sistematicamente un gruppo nella società, per esempio in base alla loro età, orientamento sessuale, razza, sesso o condizione socioeconomica, potrebbe sollevare notevoli preoccupazioni non solo in termini di accesso ai diritti dei singoli utenti finali o dei clienti interessati da tali decisioni ma anche per la società nel suo complesso

- Un esempio di questa fattispecie è quando all'interno del sistema giudiziario si utilizzano strumenti per la valutazione del rischio per decidere se una persona dovrebbe essere rilasciata su cauzione o meno. Questo sistema genera profili di rischio basati su dati di polizia, come il numero o il re-arresti per la stessa offesa. Se i sistemi decisionali algoritmici sono basati su decisioni umane precedenti, è probabile che gli stessi pregiudizi che potenzialmente minano il processo decisionale umano viene replicato e moltiplicato nel processo decisionale de sistemi di IA, solo che sono quindi più difficili da identificare e correggere

quarto obiettivo
condividere una regola fondamentale:
COERENZA/1

Se intendiamo agire il più efficacemente possibile contro le discriminazioni fondate sulla disabilità

- **Dobbiamo agire in coerenza e trasparenza CONTRO TUTTE LE DISCRIMINAZIONI**
- Dobbiamo condividere prassi, strumenti, analisi, esperienze e strategie con altre Organizzazioni che hanno le nostre medesime finalità, anche al di fuori dell'ambito specifico della disabilità
- Dobbiamo essere CURIOSI/E

quarto obiettivo
condividere una regola fondamentale:

COERENZA/2

Le situazioni nelle Famiglie ...

Una conclusione e un auspicio

«Per occuparsi di situazioni difficili c'è bisogno di entusiasmo e generosità, ma anche di coraggio, di indignazione e impegno...

Per occuparsi di situazioni difficili...**bisogna credere nel cambiamento, nell'esistenza di possibili vie di uscita, guardare con ottimismo e speranza; e qui ci viene in soccorso sant'Agostino** quando sostiene che **la speranza ha due bei figli: la rabbia e il coraggio. La rabbia nel vedere come vanno le cose e il coraggio di intravedere come cambiarle..»**

(da: Psicologia delle disabilità e dell'inclusione, Bologna, Il Mulino: Le parole della disabilità e dell'inclusione. Salvatore Soresi, Sara Santilli, Maria Cristina Ginevra & Laura Not – 2016)