

# AAA – ANTENNE ANTIDISCRIMINAZIONE ATTIVE

## 05.07.'22

a cura di M.Faini

**Definizioni di: Disabilità - Discriminazione basata sulla  
disabilità**

**Progettazione universale - Accomodamento ragionevole**

**Approccio basato sui diritti umani**

**Valore della CRPD**

**Persone con disabilità ancora discriminate**

**Lessico della discriminazione**

**Una regola fondamentale:.....**

## Primo obiettivo: 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)



A proposito della capacità trasformativa...

- Nel 2007 'Oms ha pubblicato un'indagine [“Engaging men and boys in changing gender-based inequity”](#) che revisiona l'efficacia di oltre 58 attività di studio e di intervento con uomini e ragazzi, in diverse aree tematiche:
- la salute sessuale e riproduttiva e la prevenzione, il trattamento e la cura dell'Hiv e delle malattie a trasmissione sessuale
- la paternità e la partecipazione nella cura dei figli
- la violenza fisica e psicologica sulle donne
- la promozione della cura e del benessere delle madri e dei neonati per ridurre la mortalità
- la socializzazione tra generi.

- L'obiettivo è esaminare le attività indirizzate a uomini e ragazzi per ridurre i danni alla salute provocati dalla disegualianza sessuale. L'indagine risponde a diverse questioni circa l'efficacia di questo tipo di interventi, la giustezza o meno di questo approccio e le attività che hanno evidenziato i migliori risultati nel raggiungimento dello scopo.
- 
- I programmi sono stati suddivisi in tre categorie:
- i programmi di genere "neutrali", nei quali la differenziazione tra i bisogni maschili e quelli femminili è poco accentuata e dove non sono messi in discussione i ruoli sociali legati al sesso
- i programmi di genere "sensibili", dove viene posto l'accento sulle diversità uomo-donna, sugli specifici ruoli e bisogni legati al genere e sulla loro costruzione sociale
- i programmi di genere "trasformativi", dove si incentiva la trasformazione dei ruoli di genere per promuovere relazioni tra uomini e donne basate sull'equità.

- Secondo l'inchiesta, il 29% delle 58 attività analizzate ha dimostrato di essere efficace nel modificare le attitudini e i comportamenti maschili nelle aree tematiche identificate. **La percentuale sale al 41% se si prendono in considerazione solo i programmi di genere "trasformativi", nei quali lo sforzo è indirizzato a trasformare quelle attitudini e quelle norme sociali che nei programmi di genere "neutrali" e "sensibili" vengono solamente riconosciute o menzionate.**
- 
- Gli uomini e i ragazzi che hanno partecipato a queste attività hanno, secondo gli autori dell'inchiesta, "cambiato il proprio atteggiamento e le proprie attitudini, ottenendo risultati positivi sia per loro stessi che per le proprie compagne, figli e famiglie". Inoltre l'efficacia dei programmi sembra essere aumentata negli ultimi 10-15 anni: da quando, cioè, da interventi monotematici e individuali, si è passati - attraverso campagne pubbliche di sensibilizzazione - a interventi integrati e multitematici sviluppati nel contesto sociale in cui i destinatari vivono e si relazionano, coinvolgendo anche istituzioni e leader locali.



*«Rientra sotto questa luce un passaggio cruciale della **strategia dell'inclusione: una nuova prospettiva** per molti versi utopica in cui non esistono individui eguali e omologati e altri diversi, coloro che escludono e coloro che sono esclusi. **Esistono soltanto le persone**, ciascuna portatrice di una speciale diversità da apprezzare come un valore inalienabile, anziché marchiata da uno stigma e da un elemento di discriminazione» (T.Frattini - Nuove considerazioni sul pregiudizio nei confronti della disabilità – Uni.Fi)*

## SECONDO OBIETTIVO: LA DISCRIMINAZIONE BASATA SULLA DISABILITA'... **R**/ESISTE?



# ANFFAS<sup>®</sup> Onlus



*Progetto realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e politiche sociali per annualità 2020  
a valere sul fondo per il finanziamento dei progetti e attività d'interesse generale nel terzo Settore di cui all'art.72 del d. legislativo n.117/2017*

## FISH – 2007 – PROGETTO: DIRITTI UMANI: AZIONI DI RETE PER IL SUPERAMENTO DI VECCHIE E NUOVE FORME DI SEGREGAZIONE – SONO DISCRIMINATO QUANDO....

- NEI TRASPORTI
- NEI SERVIZI SOCIALI
- NEI LUOGHI SPECIALI DIURNI
- NEI LUOGHI SPECIALI RESIDENZIALI
- A SCUOLA
- IN FAMIGLIA E NELLA VITA AFFETTIVA
- NELLA VITA SOCIALE
- AL LAVORO
- NELLA VITA DI COMUNITA'



## PARTECIPAZIONE SOCIALE E CULTURALE (fonte: «conoscere il mondo della disabilità – ISTAT 2019)

- Nel 2015 solo il 37,5% dei musei italiani pubblici e privati dichiara di essere attrezzato con strutture per accogliere persone con disabilità
- Solo il 20,4% fornisce materiali e supporti informativi accessibili
- Rimangono fortemente disattese le esigenze delle persone con disabilità intellettiva
- **Il 9% delle persone con più di 13 anni con gravi limitazioni nella vita quotidiana dichiara di avere svolto tre o più attività sociali negli ultimi 12 mesi (essere andati al cinema almeno quattro volte, essere andati in visita ad un museo, ad un sito archeologico, ad una mostra o ad un concerto) contro il 30.8% della popolazione senza limitazioni**
- Al Sud l'**83%** delle persone con limitazioni dichiara di non essere andata al cinema 1 volta in 12 mesi contro il **43%** di chi non ha limitazioni
- **il 91,7% delle persone con limitazioni dichiara di non essere mai andata ad un concerto negli ultimi 12 mesi contro il 76%**
- Il **77%** delle donne con limitazioni gravi passano più di tre ore davanti alla televisione contro il **59%** del resto della popolazione
-



- STRATEGIA UE PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA' 2021-2030

## VISIONE E NECESSITA' DI AZIONE

*«...le persone con disabilità continuano ...a incontrare barriere importanti nell'accesso all'assistenza sanitaria, all'occupazione e alle attività ricreative, nonché nella partecipazione alla vita politica. Presentano inoltre un rischio di povertà o esclusione sociale (28,4%) più elevato rispetto alle persone senza disabilità (18,4%). Oltre la metà delle persone con disabilità afferma di essersi sentita discriminata nel 2019 (indagine Eurobarometro – discrimination in UE 2019)»*

- STRATEGIA UE PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA' 2021-2030

## Qualità della vita dignitosa e vita indipendente

- *«molte persone con disabilità, adulti e minori, sono isolati dalla vita della comunità e non hanno controllo della loro vita quotidiana, soprattutto coloro che vivono negli istituti. Tale situazione è determinata principalmente dall'insufficiente prestazione di servizi adeguati a livello della comunità, di sostegno tecnico e all'alloggio, nonché dalla limitata disponibilità di supporto per le famiglie e per l'assistenza personale...la pandemia COVID 19 ha messo in evidenza e inasprito le difficoltà cui devono far fronte le persone che vivono negli istituti...»*

- STRATEGIA UE PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA' 2021-2030

## Consolidare i sistemi di protezione sociale

*«L'obiettivo di garantire un tenore di vita adeguato per tutti non è ancora stato raggiunto. L'insufficiente partecipazione al mercato del lavoro, associata a una protezione sociale insufficiente e ai costi aggiuntivi legati alla disabilità, tra cui l'assistenza familiare, sono i principali motivi per cui le persone con disabilità e le loro famiglie sono esposte a un rischio di povertà più elevato»*

- STRATEGIA UE PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA' 2021-2030

Parità di accesso e non discriminazione

Migliorare l'accesso alla giustizia, alla protezione giuridica, alla libertà e alla sicurezza

*«le persone con disabilità dovrebbero potere accedere in modo efficace alla giustizia, anche attraverso la previsione di idonei accomodamenti. Nel concreto, **ostacoli pratici e giuridici impediscono alle persone con disabilità di testimoniare nei procedimenti penali e civili, di difendere i propri diritti in qualità di parti offese, indagati o imputati, nonché di esercitare funzioni professionali in qualità di giudici, avvocati e pubblici ministeri. Le barriere giuridiche colpiscono in particolare le persone con disabilità intellettiva, disabilità psico-sociali o con problemi di salute mentale, che sono spesso private della loro capacità giuridica o ne godono in misura limitata»***

## 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 [si parla di sistemi di INTELLIGENZA ARTIFICIALE] , 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

- In teoria, gli algoritmi potrebbero essere strumenti utili per ridurre i pregiudizi nei luoghi in cui si trovano ad operare, come nei processi di assunzione. Eppure, gli esperti hanno avvertito che **l'automazione e l'apprendimento automatico hanno il potenziale di rafforzare i pregiudizi esistenti perché, a differenza degli umani, gli algoritmi potrebbero non essere in grado di contrastare coscientemente i pregiudizi appresi.**
- 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. Il fatto di re-arresti, tuttavia, può essere la conseguenza di una discriminazione diretta. 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

## TERZO OBIETTIVO – COSTRUIAMO UN LESSICO DELLA DISCRIMINAZIONE

- ...senza ambizioni accademiche, ma con una ambizione semmai più impegnativa: aiutarci a mantenere viva l'attenzione e la memoria sui meccanismi e sulle conseguenze delle discriminazioni

### UNA PRIMA PROPOSTA:

- Dignità/Danno
- Complessità
- Unicità/Diversità
- Stereotipi
- Pregiudizi
- Disuguaglianza
- Tipologie di discriminazione

## DIGNITA'





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

# Dimensione personale

# Dimensione **sociale** \*

\* »la dignità ...ha contenuto valoriale non solo in riferimento all'essere umano in quanto tale, ma anche con riguardo all'essere umano nella sua vita di relazione e, più in generale, all'essere umano come soggetto della società in cui vive...si tratta di una dimensione che supera la tutela dell'individuo per cogliere quest'ultimo nei suoi rapporti con gli altri»



- 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»

# ANFFAS<sup>®</sup> Onlus



*Progetto realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del lavoro e politiche sociali per annualità 2020 a valere sul fondo per il finanziamento dei progetti e attività d'interesse generale nel terzo Settore di cui all'art.72 del d. legislativo n.117/2017*



Reputazione – tutela della propria immagine(fonte: Altalex – D.Longo - Diffamazione via mass media e social network, tutele e risarcimenti – 2020)

Per diritto all'integrità morale s'intende l'interesse al godimento del proprio onore ....come valore che il soggetto avverte di sé,

.....la reputazione, a sua volta, è la rappresentazione sociale, l'opinione positiva (come tale meritevole di tutela) che l'individuo coltiva o suscita all'interno della comunità in cui vive. (fonte: A.Matricardi – diritti di personalità – 2018 – AltalexPedia)

### **Abuso dell'immagine altrui (art. 10 C.C.)**

- Qualora l'immagine di una persona o dei genitori, del coniuge o dei figli sia stata esposta o pubblicata fuori dei casi in cui l'esposizione o la pubblicazione è dalla legge consentita, ovvero con pregiudizio al decoro o alla reputazione della persona stessa o dei detti congiunti, l'autorità giudiziaria, su richiesta dell'interessato, può disporre che cessi l'abuso, salvo il risarcimento dei danni.



- L'offesa dell'altrui reputazione deve essere intesa come una lesione delle qualità personali, morali, sociali, professionali, di un individuo e si concretizza quando è lesa l'immagine, l'onore od il decoro di una data persona.
- Nello specifico...l'idoneità a ledere l'onore ed il rispetto di un individuo tramite l'utilizzo di parolacce o di espressioni volgari di vario tipo, **deve essere valutata in rapporto alla personalità dell'offeso e dell'offensore, al contesto nel quale dette espressioni sono state pronunciate, nonché alla coscienza sociale** (v. Cass. pen., sez. V, 14/02/2014, n. 14067).

## Il diritto all'oblio...(fonte: A.Matricardi – diritti di personalità – 2018 – AltalexPedia)

**Per diritto all'oblio s'intende il diritto alla cancellazione dei dati personali** che costituisce sicuramente un'importante novità del GDPR come regolato dall'art. 17:

- *«L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti: i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento; l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento; i dati personali sono stati trattati illecitamente; i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento; i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione.»*

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.**

## 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”<sup>46</sup> 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».

## UNICITA'/DIVERSITA'



## UNICITA'/DIVERSITA'

- *“La saggezza è sapere stare con la differenza senza voler eliminare la differenza” (Oscar Wilde)*
- *«La diversità comporta il riconoscimento da parte della città della diversità, come caratteristica intrinseca delle comunità umane e come fonte di resilienza, vitalità e innovazione per tutti» (Unità delle Città interculturali, Consiglio d'Europa – Ott.2020)*
- *«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)*



UNICITA'/DIVERSITA' (fonte: [Witty Wheels | Elena e Maria Chiara Paolini](#))

## Il binomio “supereroi-poverini” nei media

- *Lo stigma sulla disabilità è talmente forte che si “concede” più umanizzazione a una persona disabile che raggiunge dei risultati. Chi è disabile deve costantemente dimostrare le sue capacità per essere considerato degno del rispetto di base, se non lo fa c'è automaticamente il pietismo.*
- *Ognuno dei due poli di questo appiattimento è estremamente dannoso. Sia il pietismo, che rinforza l'idea di disabilità come cosa per cui commuoversi e di cui rattristarsi, sia la tendenza a “eroicizzare” le persone disabili che raggiungono certi obiettivi e che più si avvicinano all'idea standard di “normalità”.*
- *Intanto, in una rappresentazione così lontana dalla realtà e alla continua ricerca di sentimenti facili, rimangono fuori le vite reali delle persone disabili.*
- *Intanto, ogni volta che si parla con pietismo o di eroismo, si aggiunge qualche mattone al muro che separa chi è “normale” da chi non lo è*



## STEREOTIPO



## STEREOTIPO

«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» (Uni.Me dip.Sienze Cognitive e psicologiche – Formica)

«Pregiudizi e stereotipi basati su caratteristiche considerate tipiche di un gruppo nazionale possono servire per orientare in un primo momento i propri comportamenti in mancanza di informazioni più precise. Esiste però un confine tra uno stereotipo utile come strumento di previsione e controllo della realtà e uno stereotipo che rappresenta una distorsione della realtà stessa e un ostacolo all'interazione. In questo caso si verifica un processo di generalizzazione che porta a estendere in modo omogeneo e arbitrario a ogni membro del gruppo con il quale s'interagisce le caratteristiche proprie di un intero popolo, ritenendo che queste caratteristiche costituiscano un insieme coerente, organico e immutabile nel tempo» (A.Pellegrino - lettere dalla Facoltà - *Bollettino dalla facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università Politecnica delle Marche*)

### **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*»

## **STEREOTIPO = solo 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*»

L'alfabeto degli stereotipi di genere (ANSA – società e diritti)

**I** - come "**Invisibili** e dietro le quinte", dietro ogni grande uomo c'è sempre una grande donna"

**R** - come "Resta a casa se non vuoi che ti succedano certe cose", sottotitolo "Se l'è cercata"

**S** - come "Signora o signorina?"

**U** - come "Uomo: essere una donna colta, competente, magari con doti da leader, non basta: **per farsi valere servono "gli attributi"**

Il problema nasce quando siamo in presenza di:

- Una idea/affermazione 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'immagine o un'idea su di un particolare tipo di persona che è diventata fissa a causa del suo utilizzo e della sua diffusione



- 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** (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 \*** (e spesso il passaggio è dallo stereotipo all'intolleranza)
- Nel 2020 infatti i cluster più colpiti sono stati donne (49,91%) ed ebrei (18,45%), seguiti da migranti (14,40%), islamici (12,01%), omosessuali (3,28%) e disabili (1,95%). Nel 2021 il primo posto è sempre occupato dalle donne (43,70%), seguite da islamici (19,57%), disabili (16,43%), ebrei (7,60%), omosessuali (7,09%) e migranti (5,61%). **(fonte: VOX – Oss.It.sui Diritti – La mappa dell'intolleranza 6)**

## 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?*

- 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»

## 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**

- Stereotipi e pregiudizi/disabilità (fonte: T.Frattini - Nuove considerazioni sul pregiudizio nei confronti della disabilità – Un.Fi – Pedagogia Speciale)

Propone di rivedere il pregiudizio nei confronti della disabilità in termini di «*pregiudizio affettivo più che cognitivo del pregiudizio, che può essenzialmente essere riformulato ...nei termini del risultato e del condensato di massicce difese nei confronti del dolore psichico; il dolore che il contatto non solo con chi è diverso, ma anche con chi soffre inevitabilmente suscita*».



- *«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. Bisogna rendersi conto che...*“la vergogna, il risentimento, la pietà, la compassione, non sono affatto criteri cognitivi, ma già costrutti mentali intrisi di componenti affettive ... inizia così, in modo sottile, l'atteggiamento deprezzante e di rifiuto”* (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...accade infine 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
- 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”**.

- **La Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI)** del Consiglio d'Europa, nelle sue attività relative agli organismi per la promozione dell'uguaglianza, **ha definito la "discriminazione strutturale"** come **"le regole, norme, prassi, gli atteggiamenti e comportamenti abituali delle istituzioni e di altre strutture sociali che, consapevolmente o meno, impediscono a determinati gruppi o individui di godere di pari diritti e opportunità e li svantaggiano rispetto alla maggioranza della popolazione"**
- **L'Unione europea** ha formulato una definizione della discriminazione indiretta nelle sue Direttive sulla parità di trattamento, senza tuttavia citare o definire la discriminazione sistemica nella propria legislazione



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/>)

- Per distinguere le due tipologie di condotta discriminatoria si può fare l'esempio, **nel primo caso**, di un provvedimento amministrativo, un'ordinanza del Sindaco che preveda per determinate categorie di persone (africani, gitani, sudamericani) più dettagliati ed invasivi controlli sanitari per dimorare sul suolo cittadino.
- Per quanto riguarda, invece, **la discriminazione indiretta** pensiamo a un provvedimento dell'amministrazione rivolto agli abitanti di un quartiere in prevalenza abitato da popolazione musulmana, che conceda ad una serie di commercianti di tenere un mercato il venerdì pomeriggio, dinanzi all'ingresso della moschea. È chiaro che questo provvedimento, apparentemente neutro e non discriminatorio, in realtà ostacolerebbe il regolare svolgimento delle funzioni religiose da parte della maggioranza degli abitanti del quartiere e, dunque, risulterebbe, anche se indirettamente, discriminatorio.  
**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)**

## COMPARAZIONE – VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI

## **DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRECTA** (fonte: <https://www.avvocatodistrada.it/materiali/sentenze-e-leggi/discriminazioni/>)

Per distinguere le due tipologie di condotta discriminatoria si può fare l'esempio, **nel primo caso**, di un provvedimento amministrativo, un'ordinanza del Sindaco che preveda per determinate categorie di persone (africani, gitani, sudamericani) più dettagliati ed invasivi controlli sanitari per dimorare sul suolo cittadino.

Per quanto riguarda, invece, **la discriminazione indiretta** pensiamo a un provvedimento dell'amministrazione rivolto agli abitanti di un quartiere in prevalenza abitato da popolazione musulmana, che conceda ad una serie di commercianti di tenere un mercato il venerdì pomeriggio, dinanzi all'ingresso della moschea. È chiaro che questo provvedimento, apparentemente neutro e non discriminatorio, in realtà ostacolerebbe il regolare svolgimento delle funzioni religiose da parte della maggioranza degli abitanti del quartiere e, dunque, risulterebbe, anche se indirettamente, discriminatorio.

**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)**

## **COMPARAZIONE – 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**.
- La discriminazione può essere diretta o indiretta. Si parla di **discriminazione salariale diretta** ad esempio quando i lavoratori e le lavoratrici ausiliari/e percepiscono salari minimi diversi.
- Vi è invece **discriminazione indiretta** se viene assunto un numero maggiore di donne a tempo parziale e il lavoro part-time è meno retribuito. Lo stesso vale se una professione tipicamente femminile (infermiera) è meno retribuita rispetto a una professione tipicamente maschile equivalente (poliziotto).

## **MOTIVI SPECIFICI DI DISCRIMINAZIONE SALARIALE IN SENO A UN'AZIENDA**

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

- Salari iniziali inferiori per le donne in funzioni equivalenti al momento dell'entrata nel mondo del lavoro o in azienda.
- Valutazione del lavoro antiquata, non neutra dal punto di vista del genere, nell'ambito della quale a causa di distorsioni del sistema e della sua applicazione le funzioni tipicamente femminili sono meno considerate e quindi peggio retribuite rispetto a quelle tipicamente maschili equivalenti.
- Un'ampia forbice salariale aumenta il margine di manovra per la determinazione del salario ad personam, con il rischio che si creino derive che alla lunga potrebbero portare a discriminazioni salariali.
- Bonus o partecipazioni agli utili si basano sulla valutazione delle prestazioni che comprendono distorsioni legate al genere (ad es. ore straordinarie come indicatore di rendimento, peraltro già remunerate finanziariamente).
- Determinate indennità riservate agli occupati a tempo pieno.

## 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

### Fonti

- Avv. B.G. Bello «discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute – 2015 - <https://www.asgi.it/notizie/approfondimento-del-servizio-antidiscriminazione-del-mese-di-maggio-2015-discriminazioni-multiple-e-intersezionalita/>»
- S.Del Zotto «Dal gender mainstreaming all'approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari» - Tigor: rivista di scienze della comunicazione e di argomentazione giuridica – 2018
- [La violenza nei confronti delle donne con disabilità – Informare un'H \(informareunh.it\)](http://informareunh.it)

## DISCRIMINAZIONE MULTIPLA e INTERSEZIONALE

**Discriminazione multipla/1:** situazione in cui una persona sperimenta una discriminazione in base a due o più fattori, comportando il crearsi di una discriminazione aggravata (in: CERC-FISH 2020/la discr.delle persone con disabilità/un deficit di cittadinanza)

**Discriminazione multipla/2:** detta anche disc.mult.ordinaria: si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e su base ogni volta su fattori differenti

**Discriminazione additiva:** avviene quando la discriminazione ha luogo nella stessa occasione, ma sulla base di fattori discriminatori diversi che si aggiungono l'uno all'altro, restando separati e mantenendo una propria individualità. Ogni fattore aggrava la discriminazione.

**Discriminazione intersezionale:** situazione nella quale i diversi motivi di discriminazione si influenzano reciprocamente diventando così inseparabili

Donne e ragazze con disabilità - (fonte: Convenzione Consiglio Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica – Convenzione di Istanbul – GREVIO gennaio 2020)

- GREVIO: organismo indipendente (nell'ambito dell'attività del Consiglio UE) di controllo dei diritti umani – 15 esperti – rapporto pubblicato gennaio 2020/Italia
- Art. 4 - Garantire l'attuazione degli impegni assunti ai sensi della Convenzione senza discriminazione alcuna (ricalcando art. 14 CEDU).
- «tale obbligo deriva dalla consapevolezza che la discriminazione verso certi gruppi di donne, per esempio ad opera delle forze dell'ordine, della magistratura o di fornitori di servizio, è ancora molto diffusa»

# 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

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

- «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»

**quarto obiettivo**  
**condividere una regola fondamentale:**  
**COERENZA**

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, ovviamente, al di fuori dell'ambito specifico della disabilità

# Una conclusione e un auspicio

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

Per occuparsi di situazioni difficili, infine, **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)*