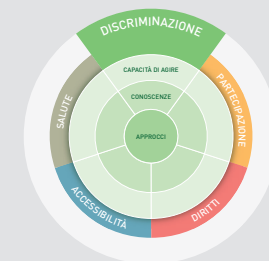


La bussola nella pratica: Discriminazione – valutazione

Bussola CDPD



Il personale e le équipe come possono trattare in modo approfondito gli aspetti legati alla discriminazione?

Le seguenti proposte costituiscono un ausilio, sia per i dirigenti e gli specialisti sul campo che per le persone con disabilità e consentono di verificare il reale livello di non discriminazione. Possono essere utilizzate dalle organizzazioni nel loro insieme, in team o individualmente, in tutta una serie di situazioni della vita quotidiana. Contribuiscono a far luce sui diversi aspetti della discriminazione.

Procedura e vantaggi della valutazione

La valutazione si divide in due parti. Nella prima parte si mette l'accento sugli aspetti legati all'equità. In un primo tempo, le proposte sono valutate in quanto tali. In seguito viene soppesato il loro valore in relazione all'équipe/al lavoro. Nella seconda parte, l'accento è posto sulla valutazione della diversità.

La riflessione dà indicazioni sui punti di forza, i bisogni nascenti e le possibilità di apportare cambiamenti da parte degli specialisti sul campo, le équipe o l'organizzazione nel suo insieme.

Le affermazioni sono sufficientemente aperte per poter essere adattate a situazioni particolari o alle specificità di ogni organizzazione. Possono essere trattate individualmente o insieme ad altri. Alcune possono servire da punto di partenza per iniziare una discussione con le persone con disabilità. Sono uno strumento che può essere adattato a qualsiasi situazione.

Valutazione:

La scala va da 1 (non corrisponde) a 4 (corrisponde pienamente). Nella colonna di destra «Questo si traduce nel modo seguente...» si annoteranno le azioni proprie o quelle dell'équipe che stanno alla base dell'autovalutazione.

Per esempio:

Valuto la dichiarazione seguente con un 3
«Le esigenze e gli interessi di tutte le persone meritano di essere considerate allo stesso modo».

Nella colonna di destra si potrà leggere p. es:
«Durante la riunione del team ho chiesto più volte e ottenuto che le esigenze dei singoli residenti vengano ascoltate prima di affrontare qualsiasi discussione che li riguardi».

Questi aspetti possono essere integrati in specifiche tematiche correlate a situazioni della vita quotidiana o al lavoro e ampliati per soddisfare le esigenze individuali.

In merito alla questione dell'impiego, per esempio, possono essere formulate frasi specifiche, quali: le nostre condizioni di lavoro sono strutturate in modo tale che anche le persone con disabilità qualificate possono lavorare da noi, se lo desiderano.

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
--	---	---	---	---	---

Aspetti relativi all'equità – Autoriflessione

Le esigenze e gli interessi di tutte le persone meritano di essere considerati allo stesso modo.

Comprendo il significato della frase:
la dignità umana è inviolabile.

Rifletto regolarmente, in modo approfondito e critico, sul mio atteggiamento nei confronti dell'equità.

Sono assolutamente contraria/o a qualsiasi violazione della parità di trattamento nella vita quotidiana.

So differenziare chiaramente tra uguaglianza ed equità

Metto immediatamente in discussione qualsiasi stereotipo o cliché quando si presentano.

Mi astengo in ogni momento dal pronunciare ingiurie, dall'aver un comportamento sprezzante o dal ledere l'onore o la reputazione delle persone con disabilità.

Respingo chiaramente e inequivocabilmente qualsiasi insulto, comportamento sprezzante, lesivo dell'onore o della reputazione delle persone con disabilità da parte di terzi.

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
--	---	---	---	---	---

Aspetti relativi all'equità – Autoriflessione

Non ignoro né banalizzo le violazioni relative all'equità e alla dignità umana.					
Segnalo le violazioni ai danni dell'equità e della dignità umana all'organismo appropriato.					
Ritengo giusto che qualsiasi violazione della dignità umana sia punita dalla legge.					
Quando si tratta di discriminazione, non cerco di evitare le tensioni e i conflitti con gli altri.					
Se qualcuno si esprime in modo discriminante nei confronti di persone con disabilità, invocando la libertà di espressione, sono in grado di avanzare validi argomenti contrari.					
Difendo la mia propria dignità umana.					
Sono consapevole delle esperienze di umiliazione o avvilimento che ho vissuto o provocato.					
Per me l'equità non è una minaccia.					

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
--	---	---	---	---	---

Aspetti relativi all'equità – Autoriflessione

Neanche le persone con disabilità hanno il diritto di discriminare altri.

Se una persona neutrale osservasse i miei interventi educativi quotidiani, direbbe a giusto titolo che lavoro sempre in modo non discriminante.

Non credo che esista un diritto secondo il quale il più forte possa ledere la dignità del più debole.

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
Aspetti relativi all'equità – Riflessione sull'équipe e sull'organizzazione nel suo insieme					
Nel nostro contesto professionale, i diritti umani non dipendono dalla religione, dal genere, dall'orientamento sessuale o dalla nazionalità della persona.					
Nel nostro team, quello che intendiamo per comportamento autodegradante è chiaro a ciascuno di noi.					
I comportamenti autodegradanti in seno all'équipe sono affrontati in modo appropriato e aperto. Sono a disposizione adeguati servizi di sostegno.					
Ci asteniamo da qualsiasi comportamento degradante, quali la privazione di cibo e bevande.					
Disponiamo di efficaci e specifici programmi e strumenti per lottare contro le molteplici forme di discriminazione nei confronti delle persone con disabilità (per esempio quando si tratta di donne, persone anziane, minoranze religiose, persone di una determinata origine culturale o con un determinato orientamento sessuale).					
La non discriminazione è uno dei nostri obiettivi comuni.					

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
Aspetti relativi all'equità – Riflessione sull'équipe e sull'organizzazione nel suo insieme					
Nella nostra organizzazione sono impiegate persone qualificate con disabilità.					
Abbordare le questioni relative alla discriminazione per noi è una consuetudine professionale e fa parte della nostra quotidianità.					
Agire contro la discriminazione costituisce una responsabilità comune del team.					
Dal punto di vista del contenuto e tecnico, la nostra comunicazione è concepita in modo da essere comprensibile alle persone interessate (rapporti, corrispondenze, comunicati).					
Per valutare il nostro proprio comportamento in fatto di discriminazione includiamo sistematicamente il feedback delle persone con disabilità.					
Offriamo alle persone con disabilità un punto di contatto facilmente accessibile dove possono fare domande e segnalare le proprie rimostranze.					
Strumenti appropriati di riflessione sulla discriminazione (supervisione, intervizione, coaching) vengono regolarmente attivati e utilizzati efficacemente.					

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
Aspetti relativi all'equità – Riflessione sull'équipe e sull'organizzazione nel suo insieme					
La non discriminazione è un principio di base nella nostra organizzazione.					
Il principio di non discriminazione fa parte delle nostre linee guida istituzionali.					
Il comportamento e l'atteggiamento della direzione della nostra istituzione nei confronti della non discriminazione è esemplare.					

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
Aspetti relativi all'equità – Autoriflessione					
Ritengo che la differenza e la diversità siano preziose.					
Anche in situazioni difficili, stressanti o complesse resto aperto ad altre esperienze, opinioni e argomentazioni.					
Considero le aspettative e le idee diverse dalle mie come un arricchimento.					
Mi impegno a trovare soluzioni appropriate ricorrendo ad argomenti pertinenti (e non dimostro indulgenza nei confronti di privilegi ingiustificati, per esempio).					
Sono consapevole della diversità delle mie proprie esperienze, capacità, competenze, attitudini, punti di forza e punti deboli.					
Incoraggio ogni persona ad attingere alle proprie risorse per risolvere i problemi e a porre apertamente le proprie domande.					
Per me la diversità non è una minaccia.					
Mi interessano le esperienze, le idee e le esigenze delle persone diverse da me.					

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
Aspetti relativi all'equità – Autoriflessione					
So come e perché possono emergere stereotipi e cliché.					
So intervenire efficacemente contro i cliché, i pregiudizi e gli stereotipi.					
Pregiudizi e stereotipi non colpiscono solo gli altri. Anch'io rifletto regolarmente su di essi e sul loro impatto su di me.					
Ritengo che i diritti umani non dipendano dall'efficienza di una persona.					
La diversità delle capacità, competenze, attitudini, forze e debolezze delle persone accompagnate costituisce un punto di partenza per il mio modo di agire.					
Impiego le risorse e i mezzi disponibili, quali il tempo o il denaro, in modo tale da dare priorità ai diritti fondamentali.					

Valutazione 1 – non corrisponde 2 – corrisponde raramente o saltuariamente 3 – corrisponde spesso 4 – corrisponde pienamente	1	2	3	4	Questo si traduce nel modo seguente (azioni, comportamenti) ...
Aspetti relative alla diversità – Riflessione sull'équipe e sull'organizzazione nel suo insieme					
Trattiamo le persone con disabilità come nostri pari.					
La diversità è un fattore di successo riconosciuto nella nostra organizzazione, dove viene vissuta e valorizzata.					
In quanto team abbiamo obiettivi vincolanti ed efficaci in materia di non discriminazione.					
La nostra diversità permette di trovare soluzioni creative e innovative alle varie problematiche.					
Il nostro approccio nei confronti della diversità attira professionisti competenti.					
Grazie al nostro approccio aperto ed equo nei confronti della diversità, gli specialisti competenti amano lavorare nella nostra équipe.					
È parte integrante della cultura della diversità, riconoscere e rispettare i punti di vista delle persone con disabilità all'interno della nostra organizzazione.					
Il nostro lavoro è strutturato in modo tale da consentire anche alle persone con disabilità di far parte del team.					

Link utili

Piano d'azione CDPD – versione lunga

Piano d'azione CDPD – versione corta

Discriminazione – principi fondamentali

Bussola-CDPD

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

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

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

Maggio 2023