

## **CONSULTAZIONE PUBBLICA**

*Seconda Edizione*

*Analisi del fenomeno della discriminazione  
basata sulla disabilità in Italia*



Pubblicazione realizzata da:

Anffas Nazionale

Via Latina, 20 – 00179

Roma (RM)

Tel. 06/3611524 – 06/3212391

nazionale@anffas.net – [www.anffas.net](http://www.anffas.net)

A cura dell’Agenzia Nazionale Anffas Antidiscriminazione

A cura di: Marco Faini, componente del Centro Studi Giuridici e Sociali di Anffas Nazionale ed Eleonora Severa, collaboratrice Anffas Nazionale

Supervisione: Roberto Speciale, Presidente Nazionale Anffas

Grafica a cura di: Eleonora Severa, collaboratrice Anffas Nazionale

Il presente documento è disponibile in formato digitale sul sito di Anffas Nazionale

## **SOMMARIO**

### **PRESENTAZIONE**

### **PREFAZIONE**

#### **1. La consultazione pubblica**

Introduzione

La finalità della consultazione

### **ANALISI DEI DATI**

#### **2. I contributi delle persone con disabilità**

I dati anagrafici

I percorsi dell'istruzione

Il lavoro

Le discriminazioni contro le donne con disabilità

Ottenere il rispetto dei propri diritti

#### **3. I contributi dei familiari**

I dati anagrafici

I dati sulla discriminazione

I dati su episodi discriminatori a danni delle persone con disabilità

I dati su episodi discriminatori a danni dei familiari delle persone con disabilità

I dati sulla conoscenza della discriminazione

I dati tra associazioni di riferimento ed eventi/occasioni sul tema della discriminazione basata sulla disabilità

#### **4. I contributi degli operatori attivi in servizi, progetti, interventi rivolti a persone con disabilità**

I dati anagrafici

I temi della discriminazione nel lavoro degli operatori e delle operatrici

I dati circa episodi di discriminazione a danno di persone con disabilità

La conoscenza delle discriminazioni fondate sulla disabilità

#### **5. I contributi degli altri soggetti**

I dati anagrafici

I dati tra eventi/occasioni e tema della discriminazione basata sulla disabilità

I dati su episodi discriminatori a danni delle persone con disabilità

I dati sulla conoscenza della discriminazione

#### **6. I contributi di enti che gestiscono servizi**

I dati anagrafici

I temi della discriminazione nel lavoro degli operatori e delle operatrici

#### **7. Le considerazioni finali**

Le conclusioni

## PREFAZIONE

### 1. La consultazione pubblica

#### Introduzione

24 marzo 2021 - Audizione del Presidente dell'ISTAT al Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità: *“Anche per effetto di queste innovazioni – ICF e CRPD/ndr - , la statistica ufficiale si è trovata a far fronte a una domanda informativa sempre più complessa e articolata, che non si limita alla semplice conoscenza dell’ammontare degli individui con disabilità, ma richiede informazioni puntuali sui diversi aspetti del processo multidimensionale che caratterizza il concetto di inclusione sociale delle persone con disabilità: ciò significa mettere a sistema tutti gli strumenti idonei a monitorare i diversi ambiti di vita di queste persone, raccogliendo informazioni sull’accessibilità degli ambienti, dei trasporti, dell’informazione e delle tecnologie, sull’accesso ai servizi sanitari e socioassistenziali e sulle facilitazioni o restrizioni alla partecipazione alla vita sociale in ambito scolastico, lavorativo e relazionale”*. Con queste parole il Presidente dell'ISTAT allora in carica (Prof. Gian Carlo Blangiardo) sintetizzava la forte necessità che le politiche e gli interventi rivolte a persone con disabilità fossero informate da azioni di raccolta di dati e informazioni sui tanti elementi che, tutt'ora, impediscono a tali persone di vivere la propria vita in condizioni di parità di opportunità con gli altri.

Una necessità non a caso evidenziata in Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) che esorta gli Stati parte di agire producendo e promuovendo azioni di tipo statistico e raccolta dati che *“...permettano ...di formulare ed attuare politiche allo scopo di dare attuazione alla presente Convenzione”* (art. 31 – statistiche e raccolta dei dati).

Senza in alcun modo accostarci e paragonarci rispetto ai complessi temi delle rilevazioni statistiche, che giustamente richiedono professionalità e sistemi organizzativi e tecnici complessi, riteniamo tuttavia che l'esperienza avviata da ANFFAS sia coerente con quanto auspicato da ISTAT e che in tal senso possa rappresentare un contributo di rilievo per diverse ragioni:

- coinvolge direttamente le persone con disabilità attraverso domande formulate in modo da favorirne l'accessibilità, incrementando e qualificando quindi la comprensione delle barriere che impediscono la piena e libera partecipazione su base di uguaglianza con gli altri;
- affronta in modo specifico le discriminazioni fondate sulla disabilità, ovvero il “nodo” centrale del concetto stesso di disabilità per come viene concettualizzato e definito dalla CRPD, inteso come risultante tra *“persone con 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*”(art. 1 CRPD). Le discriminazioni quindi come esito della stratificazione e radicamento di pregiudizi e stereotipi che rendono le persone con disabilità da collocare o nella cornice dell’assistenzialismo o in quella della segregazione, e non, invece, nella cornice del diritto di uguaglianza e pari opportunità con gli altri

- rileva non solo la percezione e la consapevolezza dell’esistenza di discriminazioni, ma cerca anche di comprendere come la persona con disabilità, i suoi familiari, le operatrici dei servizi riconoscono e reagiscono di fronte a comportamenti, atteggiamenti e criteri discriminatori;
- inizia ad affrontare le complessità rappresentate dalle discriminazioni intersezionali.

La prima consultazione (condotta nel periodo agosto 2022 – gennaio 2023 nell’ambito del progetto “AAA – Antenne Antidiscriminazione Attive”<sup>1</sup>) ha ricevuto 1150 risposte da parte dei gruppi di cittadine a cui si era rivolta.

Questa seconda consultazione è stata condotta nel **periodo settembre 2024-gennaio 2025** e si è svolta con la medesima modalità della precedente iniziativa, con l’aggiunta di un quinto questionario rivolto a chi svolge un ruolo di responsabilità dei servizi rivolti alle persone con disabilità. Questi i cinque questionari elaborati dalla cabina di regia dell’Agenzia Nazionale ANFFAS Antidiscriminazione:

- 1. persone con disabilità**
- 2. familiari**
- 3. operatrici attive in servizi, progetti, interventi rivolti a persone con disabilità**
- 4. altri soggetti**
- 5. responsabili di enti che gestiscono servizi**

La seconda consultazione, che è stata realizzata anche grazie al contributo dei partecipanti all’iniziativa progettuale “Tutti Inclusi – ridurre le disuguaglianze promuovendo l’inclusione sociale”, ha registrato la partecipazione di **1470 soggetti**, con un sensibile incremento di partecipazione rispetto alla precedente edizione.

I questionari sono stati scaricati dai partecipanti accedendo al sito di ANFFAS Nazionale nelle pagine dell’**Agenzia Nazionale Antidiscriminazione**. La consultazione è stata promossa attraverso attività di comunicazione oltre che nel corso delle attività progettuali, coinvolgendo sia la rete associativa e gestionale ANFFAS che la generalità dei cittadini e delle cittadine.

Dal punto di vista dei contenuti in questa seconda rilevazione vi sono alcune novità:

- è stato aggiunto il questionario rivolto ai responsabili di servizi fruiti da persone con disabilità. Si vuole infatti approfondire, nell’ambito del cambiamento che anche il

---

<sup>1</sup> Per informazioni circa il progetto e i suoi esiti: <https://www.anffas.net/it/progetti-e-campagne/aaa-antenne-antidiscriminazione-attive/>

sistema dei servizi alla persona deve affrontare rispetto alla riforma della disabilità (L.227/2021), il posizionamento dei responsabili di tali servizi rispetto ai temi delle discriminazioni. Ciò anche in relazione al ruolo del Garante Nazionale per i diritti delle persone con disabilità che potrà, nell'ambito dei suoi poteri, agire sui temi del contrasto alle discriminazioni, definire e diffondere codici e raccolte delle buone pratiche in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità nonché di modelli di accomodamento ragionevole, compiere visite ispettive sulle strutture che erogano servizi pubblici essenziali (che comprendono anche i servizi erogati in regime di concessione, accreditamento o mediante convenzione);

- nel questionario rivolto alle persone con disabilità, (30 domande realizzate in linguaggio facile da leggere e da capire, rispetto alle 18 della rilevazione precedente) sono state inserite alcune nuove domande (p.e. domande n. 5 e 6 relative alla frequenza di una scuola a cui è stata aggiunta l'opzione "università" e le specifiche del tipo di scuola frequentata), altre sono state rimosse o modificate (p.e. nel presente questionario la domanda n. 11 "che lavoro fai?" indaga sulla tipologia contrattuale e non sulla specifica mansione come nella rilevazione precedente). Le novità più rilevanti riguardano però tre aspetti:
  - le discriminazioni vissute nel proprio luogo di lavoro (domande n.13, 14, 15)
  - il rischio di discriminazione multipla a danno delle ragazze e delle donne con disabilità (discriminazione intersezionale – le domande n. 16, 18, 19, 20)
  - il mancato riconoscimento di essere persona e quindi di poter contare nei contesti frequentati (domande n. 27,28,29)
- il questionario rivolto ai Familiari è stato lievemente ridotto (da 31 a 27 quesiti) eliminando alcune domande riferite all'interesse del Familiare ad organizzare eventi/iniziativa per discutere dei temi connessi alle discriminazioni nel servizio fruito dalla propria parente;
- i questionari rivolti alle operatrici (sia dei servizi fruiti da persone con disabilità che "altri soggetti") sono rimasti sostanzialmente identici (è stata eliminata la domanda che chiedeva l'anno di entrata in vigore della norma che tutela giudizialmente le vittime di discriminazioni fondate sulla disabilità)

Infine è necessaria una nota di chiarimento relativa ad una scelta redazionale: esclusivamente per ragioni di semplicità e scorrevolezza dei testi in questo rapporto sulla seconda consultazione pubblica si è scelto di non utilizzare entrambe le varianti di genere (p.e. operatori/operatrici) ma esclusivamente la variante femminile, in considerazione del fatto che la maggior parte delle risposte provenienti dai familiari, da chi opera nei servizi e dalle persone con disabilità appartiene a tale genere.

Si ringraziano sentitamente tutti coloro che hanno preso parte alla consultazione pubblica fornendo risposte, commenti e spunti di riflessione per l'associazione.

## La finalità della consultazione

La precedente relazione sugli esiti della consultazione si concludeva con un capitolo dedicato all'impatto dei temi oggetto della rilevazione sulla qualità della vita delle persone (persone con disabilità e familiari). A quel capitolo finale si rimanda per una sintesi concettuale del costrutto "Qualità della Vita" che qui, appunto, non riprendiamo.

Come detto nell'introduzione, disporre di dati e informazioni che consentano di comprendere al meglio possibile le condizioni esistenziali e materiali delle persone con disabilità e dei loro familiari, oltre alle opinioni di chi è attivo (a livello professionale e non) in servizi, interventi e progetti, sono elementi che possono *fare la differenza* nella definizione delle politiche di welfare.

Un elemento ovviamente comune a tutte le azioni di welfare, ma che nel caso delle condizioni di vita delle persone con disabilità assume ancora più rilevanza nel momento in cui ci si trova in una fase di profondo e ampio cambiamento, come quella che da tempo stiamo attraversando (per datare l'avvio di tale processo possiamo collocarla al momento dell'approvazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità – dicembre 2006) e che, per quanto riguarda il nostro Paese, è entrata in una ulteriore delicata importante fase rappresentata dalla L.227/2021 e dai suoi primi atti attuativi.

Sono infatti evidenti gli sforzi che il nostro Paese deve compiere per ampliare, e di molto, il campo di azione delle politiche affinché, nel tempo, si realizzino quelle condizioni di opportunità di partecipazione su base di uguaglianza con gli altri per tutte le persone con disabilità, incluse le persone che evidenziano una elevata intensità di sostegni.

Passare dalle politiche che prevalentemente hanno caratterizzato gli ultimi decenni (almeno dalla L.104/1992 in avanti: politiche sanitarie, sociosanitarie, socioassistenziali, educative) alle politiche per l'inclusione significa affrontare ogni aspetto della vita delle persone e dei loro contesti di vita e ripensarlo in chiave di rimozione delle barriere, definizione di accomodamenti ragionevoli, difesa dalle discriminazioni e rimozione delle cause che le generano.

Ecco perché tutto ciò amplifica la necessità di disporre di dati e informazioni necessarie a definire politiche e programmi, ed ecco perché esperienze come quelle qui sintetizzate sono per ANFFAS parte integrante e cruciale del proprio agire.

Il focus sulle discriminazioni di cui le persone con disabilità e i loro familiari sono vittime consente di andare esattamente in quelle direzioni: partire da ciò che realmente è accaduto e accade nelle vite delle persone per individuare ulteriori terreni di azione dando rilievo e importanza tanto alle azioni di tutela concreta quanto alle azioni preventive, oltre che

individuando campi di ricerca e approfondimento (uno su tutti il tema dell'accomodamento ragionevole).

Questa seconda rilevazione, oltre ad aggiornare e completare i dati ricavati dalla precedente rilevazione consente ad ANFFAS di ulteriormente migliorare e precisare il proprio raggio di azione e intervento, come si tenterà di fare nelle note che seguono, a conferma del fatto che azioni come quella qui sintetizzata non sono fine a sé stesse, ma concorrono a definire e rinnovare lo "stile" dell'Associazione: agire con il massimo livello possibile di preparazione e conoscenza, coinvolgere direttamente le persone, rendere trasparente e a disposizione di tutti e di tutte il proprio lavoro.

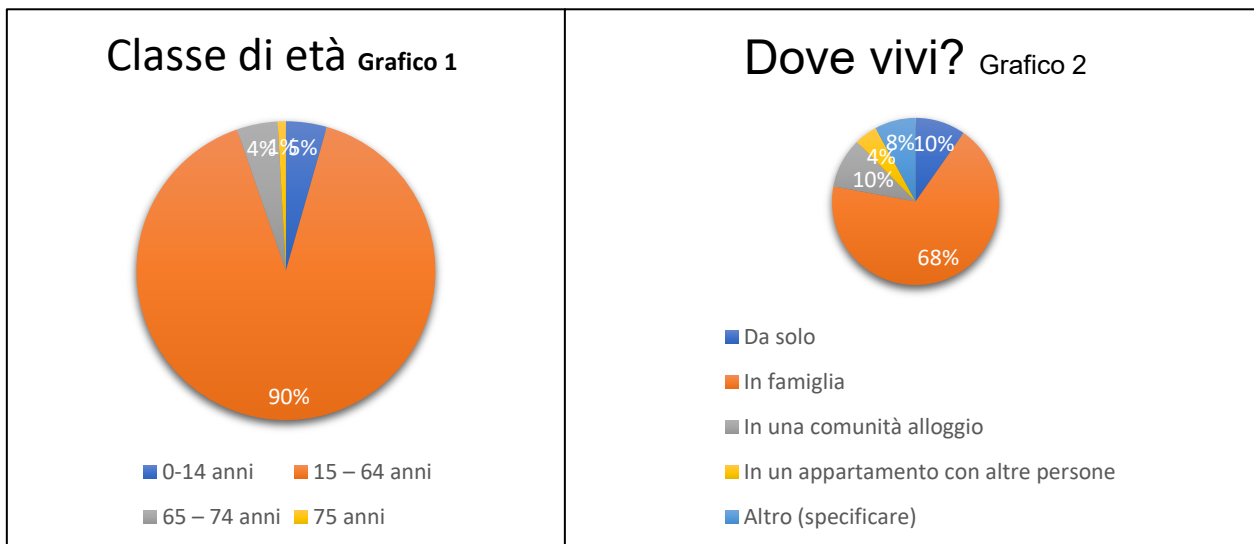
## ANALISI DEI DATI

### 2. I contributi delle persone con disabilità

Questo segmento della consultazione ha ricevuto **113 risposte**, esattamente 100 risposte in meno rispetto alla rilevazione precedente.

#### I dati anagrafici

Queste le classi di età dichiarate dai partecipanti:



Il 55% dei partecipanti è donna. Oltre il 68% delle risposte (maschi e femmine) dichiara di vivere in famiglia (era l'85% in precedenza), da soli il 10% (era il 13%), in una Comunità

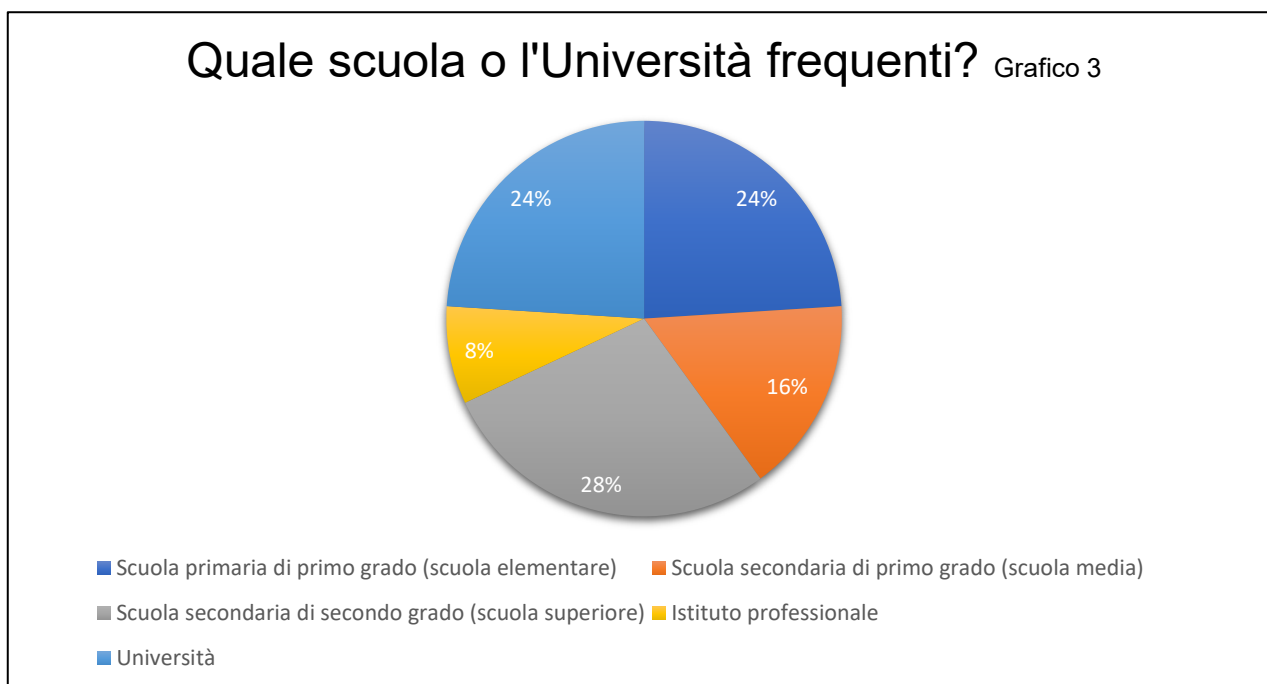
Alloggio il 10% (zero in precedenza), in un appartamento con altre persone il 4% (era il 2%) (grafico 2).

Questi invece i valori più rilevanti riguardo alla Regione di provenienza: Trentino A.A. 27% (unico questionario in questa rilevazione dove il primo posto non spetta alla R. Lombardia), R. Lombardia 20%, R. Sicilia 16%, R. Piemonte 7%, R. Puglia e R. Veneto 5%, il resto al di sotto del 4% sino a valori zero o al di sotto di 1 come per la R. Basilicata, la R. Valle d'Aosta, la R. Umbria, la R. Molise, la R. Sardegna, la R. Friuli V. Giulia, la R. Calabria.

L'80% non è sposata (72% in precedenza) o fidanzata (73%, 86% in precedenza).

### I percorsi dell'istruzione

Il 52% delle persone con disabilità che hanno partecipato dichiara di frequentare un centro diurno (il 32% in precedenza); il 77% dichiara di non frequentare Scuole o Università (l'88% in precedenza). Tra coloro che hanno dichiarato di frequentare una scuola (25 risposte): 7 frequentano la scuola secondaria di secondo grado (28%), 6 la scuola primaria di primo grado (24%), 4 la scuola secondaria di primo grado (16%), 2 un istituto professionale (8%) e 6 l'Università (24%) (grafico 3). Il 77% dichiara di non frequentare una Scuola o l'Università mentre il 23% dichiara di frequentare.



### Il lavoro

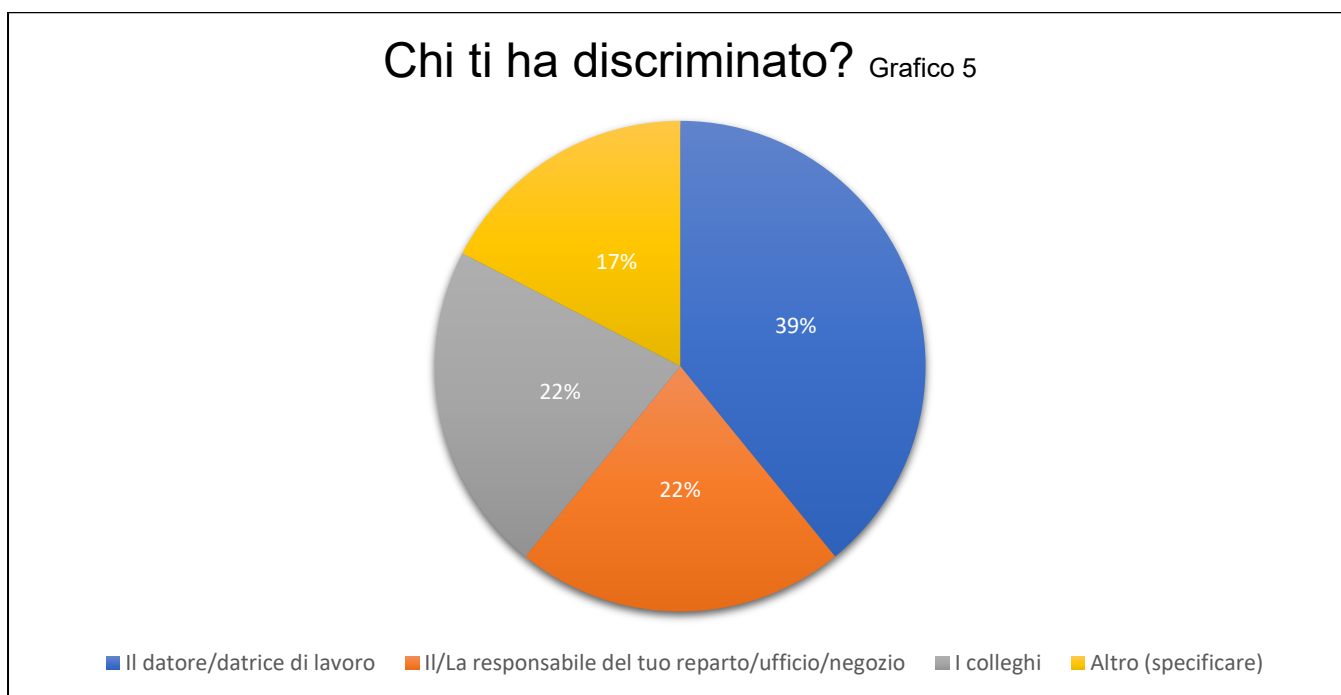
Riguardo ai temi del lavoro il 59% dichiara di non lavorare (il 65% in precedenza).

Tra le occupate il dato maggioritario riguarda la condizione di essere lavoratrice assunta a tempo determinato (53% rispetto al 60% in precedenza); a tempo determinato li 12% coincidente con la precedente rilevazione. Le restanti condizioni si dividono tra lavori occasionali, libera professione, stage o tirocinio lavorativo o altra condizione. (grafico 4)



Alla domanda se ritiene di essere mai stata discriminata nel proprio lavoro le risposte sono sostanzialmente in equilibrio: **si, sono stata discriminata il 51% contro i no (49%)**.

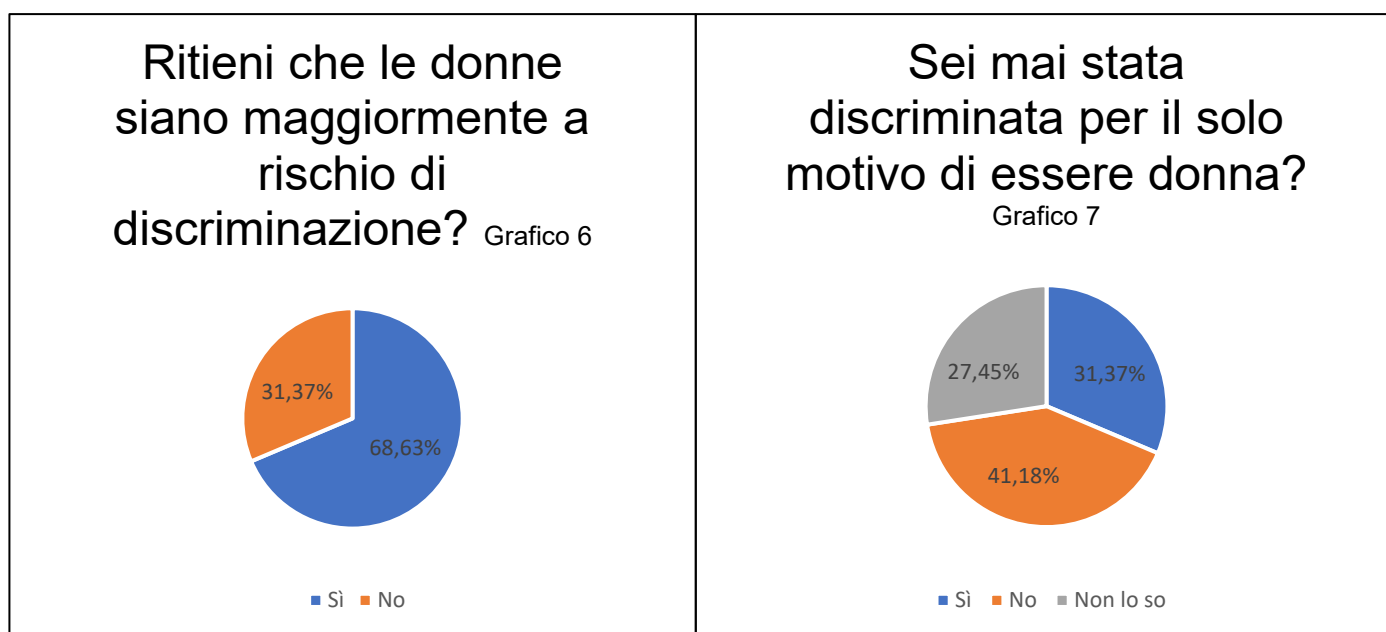
Tra le persone che hanno dichiarato di essersi sentite discriminate, il 39% dichiara di essere stata discriminata dal proprio datore di lavoro, o dal responsabile di reparto/negozio (22%), dai colleghi (22%) o da altro soggetto (17%; la domanda consentiva più risposte) (grafico 5)



Riguardo invece alle circostanze con cui la discriminazione si è svolta il 19% delle risposte afferma di svolgere gli stessi compiti dei colleghi ma di essere pagata in misura inferiore. Molte le circostanze classificate come “altro” da cui emerge un quadro diffuso di difficoltà per le persone con disabilità inserite nel mondo del lavoro: da rinunce dovute alla presenza di barriere (p.e. servizi necessari come spogliatoi o servizi igienici non serviti da ascensore), situazioni in cui la persona si è sentita vittima di mobbing, rifiuti di accomodamenti ragionevoli, ecc.

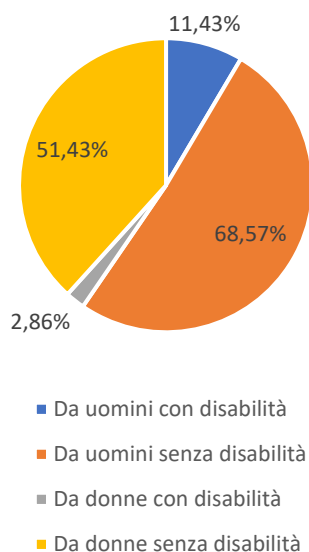
### Le discriminazioni contro le donne con disabilità

Molto interessante il dato che conferma, purtroppo, **l'opinione che le donne con disabilità siano maggiormente esposte**, rispetto ai maschi, ai rischi di discriminazioni (il 69% si dichiara convinto di tale situazione) (grafico 6).



Alle donne con disabilità che hanno partecipato a questa rilevazione è stato chiesto se siano mai state discriminate per il solo motivo di essere donna: hanno risposto negativamente il 41%, circa il 28% dichiara di non sapere se si siano state discriminate per motivi di genere mentre risponde affermativamente il 31% delle partecipanti (grafico 7).

## Da parte di chi sei stata discriminata come donna? Grafico 8



## In che modo ti sei sentita discriminata perché donna? Grafico 9



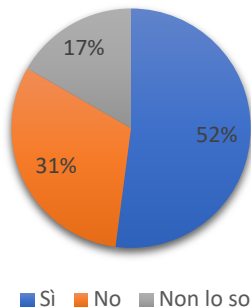
Di queste (erano possibili più risposte) il 69% dichiara che gli autori delle discriminazioni subite sono uomini senza disabilità e donne senza disabilità (51%). L'11% degli autori di condotte discriminatorie sono risultati anche uomini con disabilità, il che afferma come gli autori delle discriminazioni fondate sulla differenza di genere sono maschi (grafico 8).

Rimanendo in quest'area di indagine (le discriminazioni multiple a danno delle donne con disabilità – sempre una domanda a cui potere rispondere con più opzioni) il 29% delle modalità di attuazione delle discriminazioni si sono manifestate al lavoro, il 21% impedendo di esprimere le proprie opinioni, il 19% a scuola, il 14% nello svolgimento di attività sportive e/o di tempo libero (grafico 9).

### Ottenere il rispetto dei propri diritti

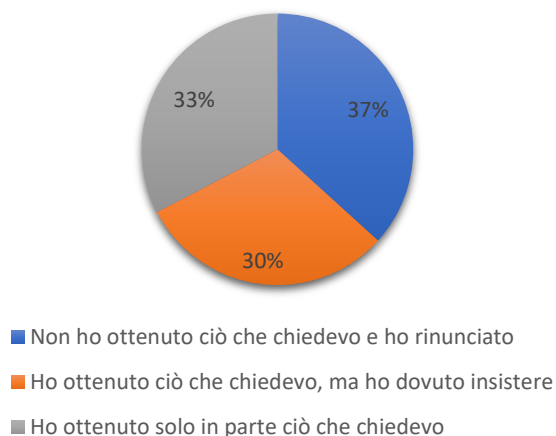
È purtroppo confermata la difficoltà da parte delle persone con disabilità nell'ottenere il rispetto dei propri diritti (52%, 61% in precedenza) (Grafico 10)

Nel corso della tua esperienza, hai avuto difficoltà nell'ottenere il rispetto dei tuoi diritti di cittadino/a? Grafico 10



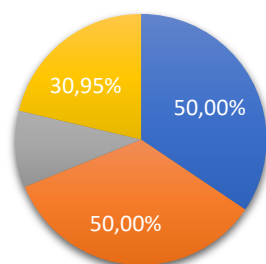
Entrando nel merito delle difficoltà incontrate per ottenere il rispetto dei propri diritti (domanda a cui si potevano fornire più risposte) il 37% dichiara di non avere ottenuto ciò che chiedeva e quindi di avere rinunciato; il 30% dichiara di avere dovuto insistere per ottenere ciò che chiedeva, e il 33% dichiara di avere ottenuto solo parzialmente ciò che chiedeva (grafico 11).

Che tipo di difficoltà hai avuto? Grafico 11



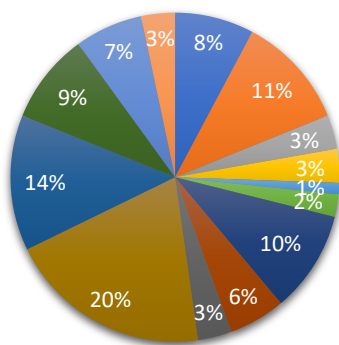
Chi si è attivato per ottenere il rispetto dei propri diritti (sempre con la possibilità di inserire più risposte) dichiara di avere agito personalmente (il 50% dicendo che le cose che chiedeva sono scritte in una legge e che quindi non poteva ricevere un diniego, il 14% ha minacciato il ricorso alla stampa o l'intervento di un Legale (31%). Si sono però anche raccolte risposte dove le persone che hanno partecipato hanno dichiarato di avere chiesto aiuto (50% dei casi) (grafico 12).

## Cosa hai fatto per ottenere il rispetto dei tuoi diritti? Grafico 12



- Ho detto che le cose che chiedevo sono scritte in una legge e quindi non potevano dirmi di no
- Ho chiesto aiuto a qualcuno
- Ho detto che se non avessi ottenuto il rispetto dei miei diritti mi sarei rivolto ai giornali
- Ho detto che se non avessi ottenuto il rispetto dei miei diritti mi sarei rivolto ad un/una Avvocato

## Se hai dovuto chiedere aiuto, a chi ti sei rivolto? Grafico 13



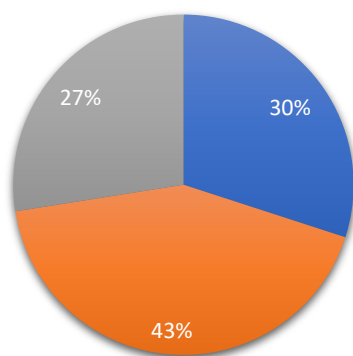
- A mio padre
- A mia madre
- A mio fratello
- A mia sorella
- Al mio tutore
- Al mio amministratore di sostegno
- Ad un/una amico/a
- Ad un operatore/ un'operatrice del servizio che frequento
- Ad un/una insegnante
- Ad un/una Avvocato

In prevalenza l'aiuto chiesto a terzi è stato nei confronti di un avvocato (50%), ad una Associazione (33%), alla Madre (28%), ad un ufficio pubblico (22%), al Padre (19%). Le

percentuali più basse invece sono riferite a chi svolge il ruolo di protezione giuridica: l'Amministratore di Sostegno (6%) e il Tutore (3%) Grafico 13.

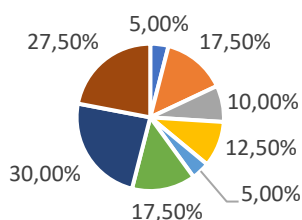
Alla domanda “**se non hai ottenuto il rispetto dei diritti cosa pensi sia successo?**” la maggior parte delle persone pensa che chi ha negato il diritto non sapeva che le persone con disabilità hanno gli stessi diritti di tutte e di tutti (43%, 53% in precedenza), oppure la persona a cui ci si era rivolti non ha capito la richiesta (30%, 24% in precedenza) o infine che la persona con disabilità pensa di avere sbagliato ad essersi presentata da sola (27%, 23% in precedenza). Grafico 14.

### Se non hai ottenuto il rispetto dei tuoi diritti, cosa pensi che sia successo? Grafico 14



- Secondo me la persona a cui ho chiesto non mi ha capito
- Secondo me la persona a cui ho chiesto non sapeva che ho gli stessi diritti di tutti/e
- Secondo me ho sbagliato a presentarmi da solo

### Che cosa avevi chiesto? Grafico 15

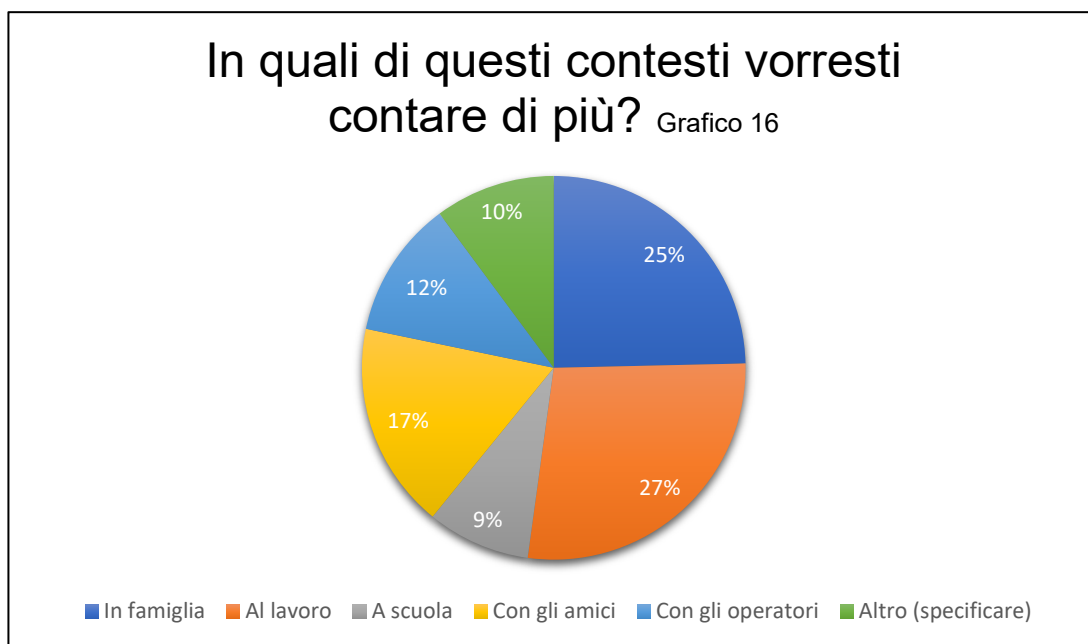


- Di essere accolto/a in una gita come tutti gli altri
- Di essere ascoltato/a per quanto mi era successo (p.e. in caso di molestie, maltrattamenti, comportamenti indesiderati, ecc.)
- Di andare in giro da solo nel mio quartiere
- Di potermi iscrivere ad una scuola che avrei frequentato volentieri
- Di poter vivere da solo/a

Nella maggior parte dei casi (30%) la persona chiedeva di potere avere un lavoro, di definire un progetto di vita (17%), di essere ascoltato per quanto accaduto (p.e. avere ricevuto una molestia – 17%). Grafico 15.

In generale l'opinione delle persone con disabilità che hanno partecipato ritiene che le proprie opinioni siano tenute in scarsa considerazione dalle altre persone che frequenta (60% - questa domanda non era presente nella precedente rilevazione).

E rispetto ai contesti sociali e comunitari in cui la persona vorrebbe contare di più la maggior parte delle risposte riguarda il lavoro (27%), in famiglia (25%), con gli amici (17%) (grafico 16).

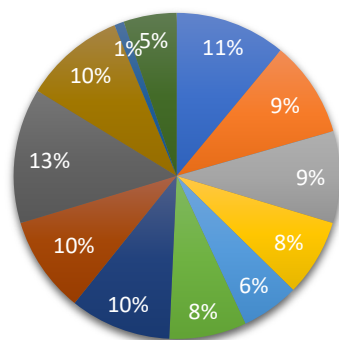


E cosa accade quando la persona con disabilità si rende conto di essere poco ascoltato? Nella maggior parte dei casi **la persona rinuncia e addirittura rimane in silenzio (32%)**, ne parla con chi ha più vicino a sé (26%) oppure insiste per esprimere la propria opinione (27%) (grafico 17).



L'ultima domanda del questionario rivolto alle persone con disabilità, presente anche nella precedente rilevazione, chiede di conoscere quali sono le aree della propria vita in cui la persona pensa di avere meno diritti (possibilità di dare più risposte – anche in questo caso evidenziamo le variazioni +/- superiori ai 5 punti) (Grafico 18).

### In questo momento quali sono le aree della tua vita in cui pensi di avere meno diritti (possibili più risposte) Grafico 18



- La salute fisica (come ad esempio andare dal medico, prendere medicine, essere curato bene)
- La salute mentale (come ad esempio poter andare dallo psicologo, prendere dei farmaci, avere aiuto quando sei stressato o molto giù di morale o in ansia)
- La possibilità di avere un lavoro
- La possibilità di avere dei soldi miei o comunque di decidere cosa fare dei miei soldi
- La possibilità di stare con le altre persone
- La possibilità di avere un fidanzato o una fidanzata e sposarmi

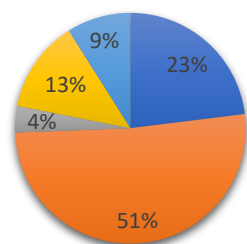
### 3. I contributi dei Familiari

Come nella precedente rilevazione **la maggior parte delle risposte proviene dai familiari: 703 risposte** pari al 48% sul totale dei partecipanti (erano 616 in precedenza).

#### I dati anagrafici

Il 51% delle risposte corrisponde alle Madri (55% in precedenza), 23% Padri (20% in precedenza), 13% le sorelle (12% in precedenza), 4% i fratelli (6% in precedenza), (5,5%) per rimanere sui dati più rilevanti (grafico 1).

## Ruolo (nei confronti della persona con disabilità) Grafico 1

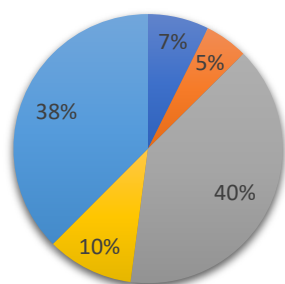


■ Padre ■ Madre ■ Fratello ■ Sorella ■ Altro (specificare)

Il 49% dichiara di svolgere un ruolo di protezione giuridica, e di queste il 56% sono Amministratrici di Sostegno e il 41% Tutrici.

La maggior parte dei familiari che hanno risposto dichiara di essere occupato come lavoratrice dipendente (40%) mentre il 38% si dichiara in una condizione occupazionale di altro tipo. Nella categoria "altro" il 70% dichiara di essere pensionata, il 16% casalinga, il 3% di svolgere ruolo di caregiver (grafico 2)

## Condizione occupazionale Grafico 2



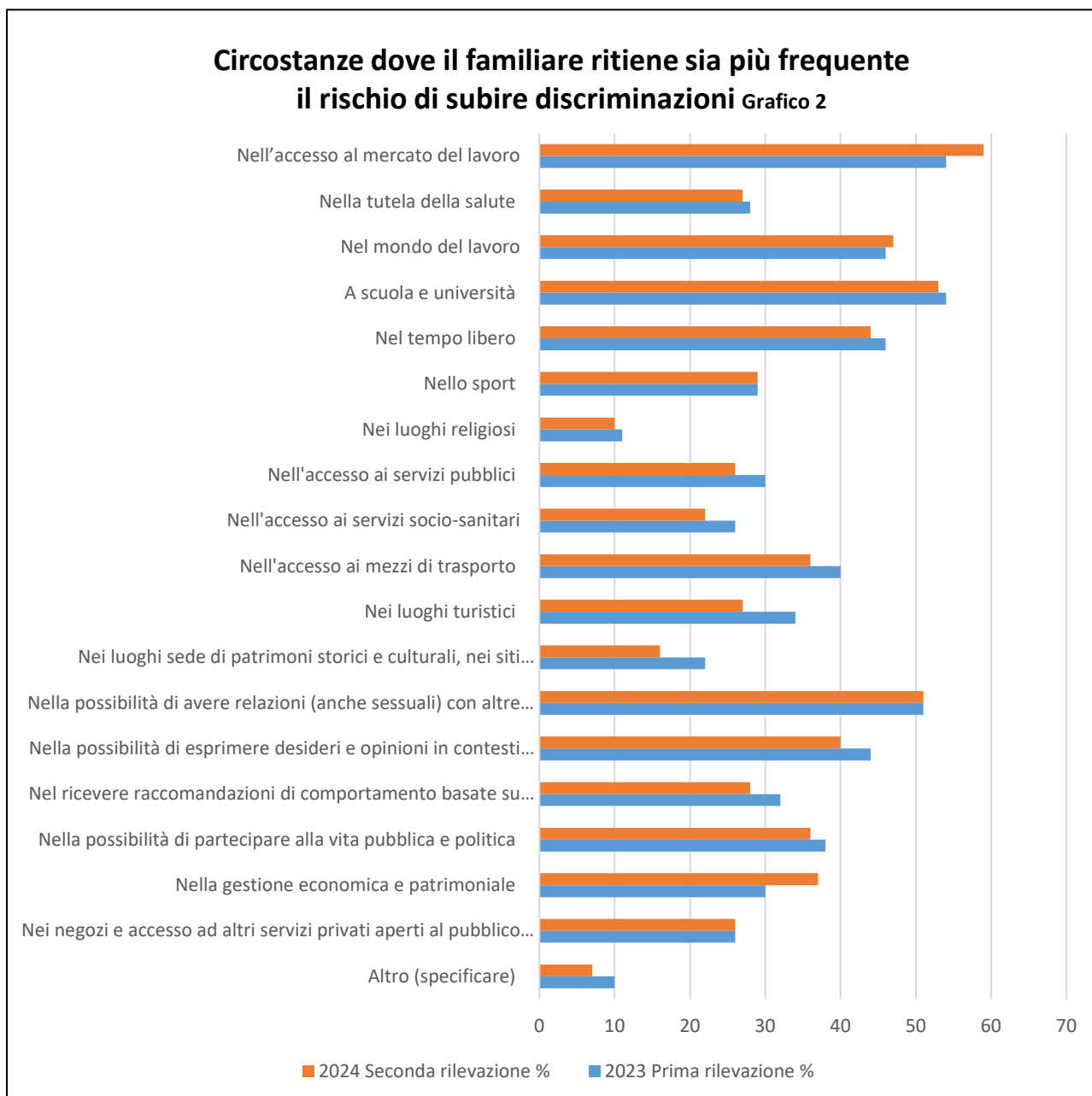
■ Disoccupato ■ Inoccupato  
■ Lavoratore dipendente ■ Libero professionista  
■ Altro (specificare)

Il 45% delle risposte proviene dalla R. Lombardia (era il 23% in precedenza), dal Trentino A.A. (10%, il 3% in precedenza), dalla R. Sicilia (8%, il 7% in precedenza), dalla R. Lazio (il 5%), dal Veneto (il 6%) ed Emilia-Romagna (il 5%).

Oltre il 67% dichiara di appartenere ad una Associazione di famiglie di persone con disabilità. Appartiene ad Anffas il 57%, il 71% in precedenza, segno che la seconda consultazione è circolata in molti più contesti non appartenenti alla rete ANFFAS, il che costituisce un indubbio segnale di ampio interesse circa i temi delle discriminazioni.

Rilevante la risposta data dai familiari alla domanda “ritieni che la disabilità sia una condizione di vita che genera discriminazioni?”. Oltre l’80% afferma di sì, oltre ad un 12% di risposte in cui ci si dichiara convinti che la condizione di disabilità possa generare discriminazioni, ma non nel caso della propria parente. Entrambi i dati sono identici rispetto alla rilevazione precedente.

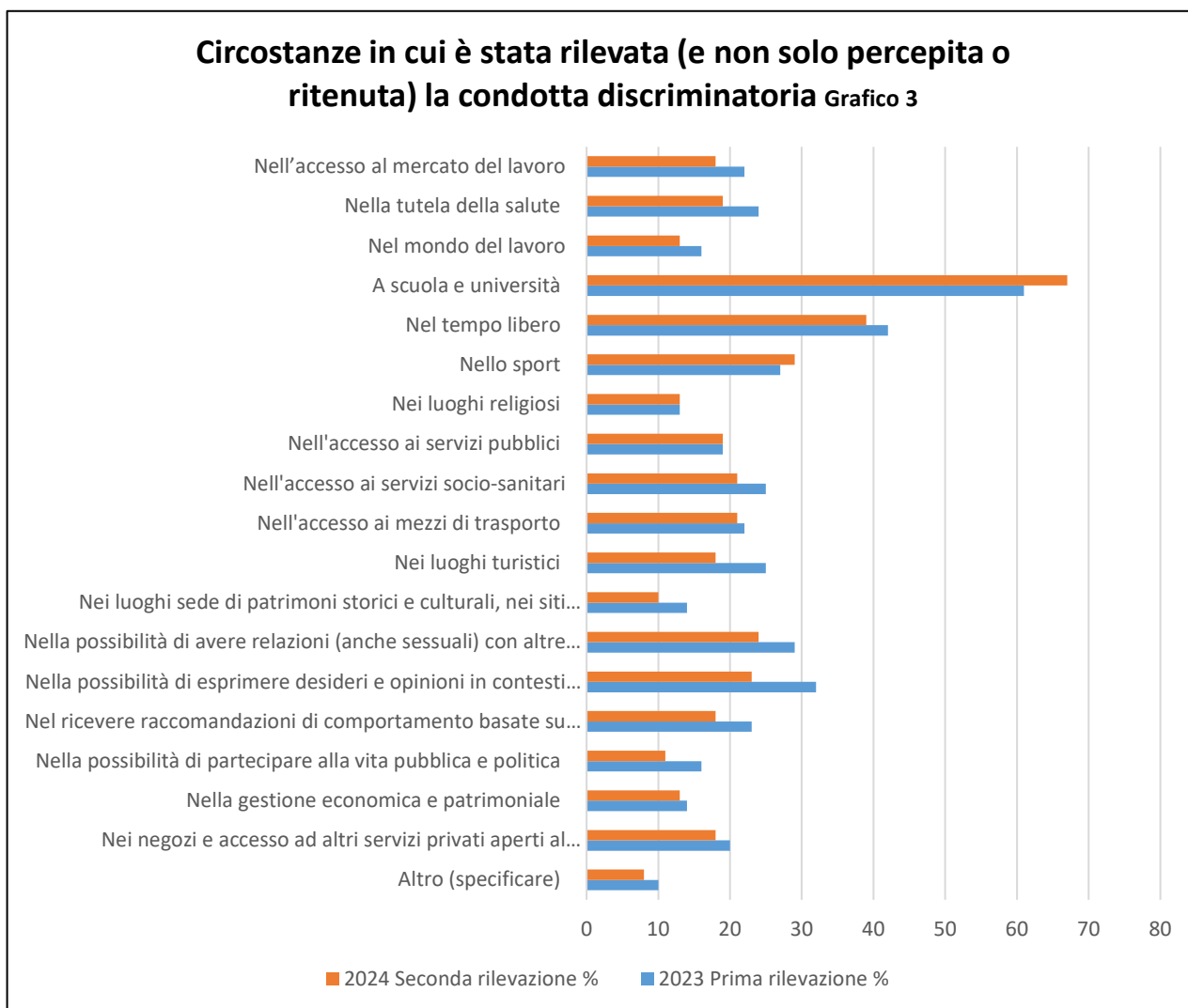
Riguardo alla **raccolta di opinioni relativi alle circostanze dove il familiare ritiene sia più frequente il rischio di subire discriminazioni** (in questa domanda era possibile indicare più risposte) si ritiene interessante un confronto completo con i dati della precedente rilevazione (grafico 2).



l’accesso al mercato del lavoro si conferma la circostanza che i familiari avvertono come maggiormente escludente e a rischio di discriminazione a danno della propria parente con

disabilità. Una percezione di difficoltà che aumenta rispetto al valore precedente. A seguire: l'ambiente scolastico e universitario, nella possibilità di avere relazioni (anche sessuali) con altre persone, nelle opportunità di tempo libero, nel mondo del lavoro, nell'accesso ai mezzi di trasporto, nella possibilità di esprimere desideri e opinioni in contesti al di fuori della famiglia e nelle possibilità di partecipare alla vita pubblica e politica.

La circostanza dove invece la percezione di rischio di discriminazioni è meno elevata risulta essere nei luoghi religiosi e, a seguire, ma con percentuali più che doppie: nella tutela della salute, nello sport, nell'accesso ai servizi pubblici, nel ricevere raccomandazioni di comportamento basate su pregiudizi, nei negozi e accesso ad altri servizi privati aperti al pubblico (es. ristoranti). Che le percezioni dei rischi di subire discriminazioni in tantissime circostanze non siano solo tali lo dimostrano le risposte alla domanda che rileva se, nel corso della propria esperienza familiare, si sia effettivamente verificata una o più discriminazioni a danno della propria parente: il 61% dichiara di sì, il 20% dichiara di non essere in grado di valutare se si sia trattato di discriminazioni (quindi non lo esclude) e solo il rimanente 19% risponde negativamente. Riguardo alle circostanze in cui è stata rilevata (e non solo percepita o ritenuta) la condotta discriminatoria, e anche in questo caso mettendo a confronto i dati delle due rilevazioni, questi gli esiti (grafico 3).



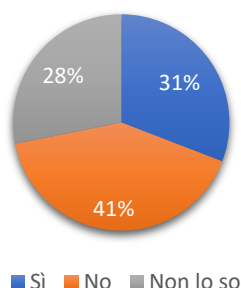
Positivamente, in senso civico e concreto rispetto ai diritti delle persone con disabilità, il 71% di chi ha dichiarato di avere rilevato una discriminazione afferma di avere reagito (era il 74% in precedenza). Chi non ha reagito (29%, in leggera crescita rispetto alla rilevazione precedente – 26%) dichiara che non lo ha fatto per non peggiorare ulteriormente le cose (40%, 43% in precedenza).

La maggioranza invece di chi ha reagito afferma di avere chiesto spiegazioni, di avere insistito perché si eliminasse la discriminazione o che perlomeno si potesse trovare una soluzione accettabile (52%, il 60% in precedenza). Vi è poi chi ha dichiarato di essersi limitato a chiedere spiegazioni riguardo al comportamento discriminatorio (31%, 26% in precedenza) Praticamente identiche i valori relativi agli altri comportamenti (grafico 4).



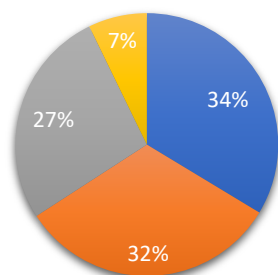
Interessante anche i dati relativi alla percezione del proprio parente circa l'aver subito una discriminazione. Il 41% dei familiari dichiara che la propria parente non abbia percepito tale violazione di diritti (il 38% in precedenza), cresce l'area di chi dichiara di non sapere se vi sia stata tale percezione (28%, 23% in precedenza) e diminuisce il valore di chi si dichiara convinta che la propria parente abbia percepito la condotta discriminatoria (31%, 38% in precedenza). Grafico 5

## Ritieni che il tuo/la tua parente abbia percepito di essere stato/a vittima di discriminazione? Grafico 5



Sostanzialmente invariati i valori relativi a ciò che il familiare ha fatto nel momento in cui ha capito che la propria parente avesse percepito di essere stata vittima di una discriminazione: il 34% dichiara di avere dialogato con la persona con disabilità chiedendo cosa avrebbe voluto fare (36% in precedenza), il 32% dichiara di avere cercato di minimizzare l'accaduto (39% in precedenza), il 27% ha deciso cosa fare insieme alla persona con disabilità (il 33% in precedenza) (Grafico 6).

## Se hai risposto sì, cosa hai fatto? Grafico 6



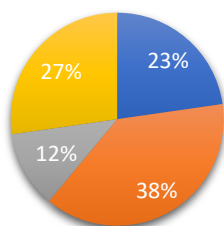
- Ho chiesto come abbia vissuto l'accaduto e ho chiesto cosa avrebbe voluto fare
- Ho cercato di minimizzare l'accaduto
- Ho deciso insieme a lui/lei cosa fare
- Ho chiesto se ne voleva parlare con altre persone

Analoga situazione restituiscono i dati relativi all'opinione che essere familiari di persona con disabilità esponga ai rischi di subire discriminazioni della cosiddetta "discriminazione per associazione" (p.e. ricevere un trattamento ingiustificatamente diverso dal resto dei colleghi). Il 27% dichiara di sì (il 31% in precedenza), il 56% dichiara di no (il 52% in precedenza) mentre

rimane inalterato il valore di chi dichiara di non essere in grado di sapere se si tratti di discriminazione (17%). Variazioni interessanti si registrano invece riguardo alle circostanze (domanda con più risposte): Si conferma come circostanza prevalente quella legata al proprio luogo di lavoro (p.e. in relazione agli avanzamenti di carriera limitati dalla fruizione dei congedi parentali previsti dalla normativa): il 38% in questa rilevazione, molto inferiore al 47% rilevato in precedenza. Segue il 23% delle risposte che dichiara di subire/percepire questa tipologia di discriminazione in occasione di colloqui di lavoro (era il 13% in precedenza) (Grafico 7).

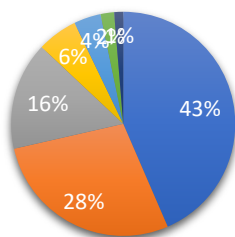
## In quali circostanze? (possibili più risposte)

Grafico 7



- In occasione di colloqui di lavoro (p.e. domande sulle necessità assistenziali del parente)
- Sul luogo di lavoro (p.e. vedersi negare un riconoscimento economico o una progressione di carriera in ragione dei congedi usufruiti in base alla Legge)
- Nell'accesso o mantenimento di un posto di lavoro
- Altro (specificare)

## In tali circostanze, come hai reagito? (max 1 risposta) Grafico 8

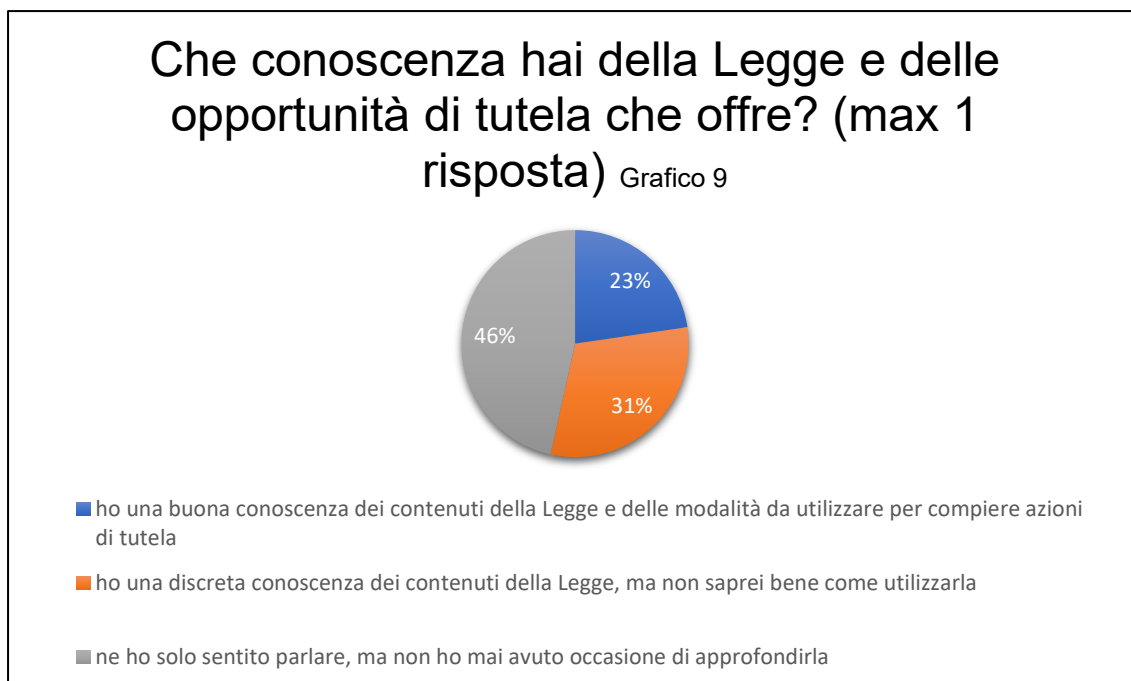


- Non ho reagito
- Dopo avere chiesto formali ed esplicite motivazioni ho presentato mie controdeduzioni, ma non ho ottenuto la rimozione della discriminazione
- Dopo avere chiesto formali ed esplicite motivazioni ho presentato mie controdeduzioni ed ho ottenuto la rimozione della discriminazione
- Mi sono rivolta ad una Associazione/sportello antidiscriminazione
- Mi sono direttamente rivolto/a ad un Legale

Tra chi ha dichiarato di avere subito questa tipologia di discriminazione si sono poi indagate le reazioni del familiare/vittima (massimo una risposta): la maggior parte dichiara di non avere reagito (44% rispetto al 50% in precedenza); il 28% dichiara di avere chiesto formali motivazioni, ma di non avere ottenuto la rimozione della discriminazione (valore identico) mentre ha dichiarato di avere ottenuto esito positivo il 16% (il 12% in precedenza). Grafico 8

Indagando sui livelli di conoscenza delle opportunità di tutela offerte dal quadro normativo:

- il 69% (il 61% in precedenza) delle familiari dichiara di non conoscere l'esistenza della L.67/2006 ("Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni"); il 69% dichiara che non è a conoscenza della esistenza della Legge 1° marzo 2006 n. 67 "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni", mentre il 31% dichiara di esserne a conoscenza.
- tra chi ha risposto di sapere dell'esistenza della norma il 46% dichiara di non avere mai avuto occasione di approfondirne i contenuti e di essere a conoscenza della sua esistenza solo per averne sentito parlare (era il 57% in precedenza, quindi un dato di miglioramento della conoscenza degli strumenti legali a propria disposizione); il 31% dichiara di avere una discreta conoscenza ma di non sapere bene come utilizzarla (era il 26% in precedenza) e infine il 23% dichiara di avere una buona conoscenza dei contenuti e delle modalità di tutela (il 17% in precedenza). (Grafico 9)



la stragrande maggioranza delle familiari dichiara di non essere venuta a conoscenza di iniziative di tutele contro le discriminazioni utilizzando le opportunità della L.67/2006 (85% di fatto invariato rispetto alla precedente rilevazione – 85%).

- Tra i pochi venuti a conoscenza di tale circostanza il 49% dichiara di avere appreso tale notizia dalla propria Associazione (un dato molto minore rispetto alla precedente rilevazione – 67%). Sostanzialmente invariate le altre modalità, tranne la voce “altro” (15% in questa rilevazione – tramite la famiglia, contatti con professionisti, corso di formazione AAA, studio e approfondimento personale, ecc. – 0% in precedenza).

Infine, il 50% delle risposte dichiara di essere a conoscenza dell’esistenza sul proprio territorio di un punto di riferimento (associazione o ente pubblico) a cui potersi rivolgere per avere informazioni, consulenza e sostegno in caso di discriminazione a danno di persone con disabilità (era il 43% in precedenza), mentre rimane molto elevata la percentuale di chi non sa dell’esistenza o meno di tale opportunità (41% rispetto al 44% rilevato in precedenza).

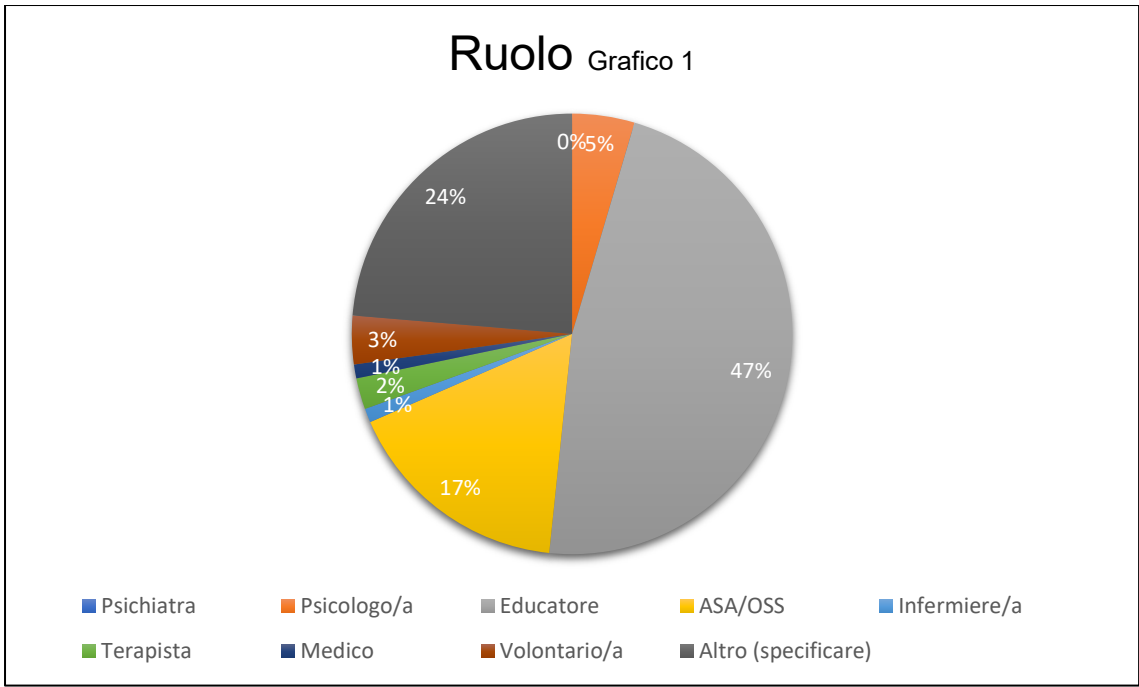
#### **4. I contributi degli operatori attivi in servizi, progetti, interventi rivolti a persone con disabilità**

##### *I dati anagrafici*

All’indagine hanno risposto 393 operatrici (212 nella precedente rilevazione con un notevole incremento dell’85%). Riguardo alle Regioni di provenienza si evidenzia, come per gli altri gruppi di destinatarie di questa seconda consultazione (tranne che nel caso delle persone con disabilità), una prevalenza di risposte provenienti dalla R. Lombardia (37,40%), seguita dal Trentino Alto Adige (29,01%), dalla Sicilia (12,98%) mentre le restanti Regioni riportano tassi di partecipazione molto bassi (tra quelle con tasso – relativamente – più elevati la R. Abruzzo – 3,05% - la R. E. Romagna – 2,80% - le R. Puglia e R. Veneto – 2,54% - la R. Lazio – 2,04% - mentre con valori al di sotto del 2% tutte le restanti Regioni, alcune con valori pari a zero – R. Basilicata, R.V. Aosta).

Oltre l’83% delle risposte sono state fornite da operatrici di sesso femminile, a conferma del fatto che la maggior parte della popolazione attiva nei servizi, progetti e interventi rivolti a persone con disabilità appartiene a tale genere (nella precedente consultazione 79% femmine).

Riguardo al ruolo si confermano come gruppi maggioritari quello delle educatrici 47% (35% nella passata rilevazione), le ASA/OSS (17% e 10% nella precedente rilevazione), seguite dal dato “Altro” che si attesta a quota 23% (34% nella precedente rilevazione). In questo gruppo (Altro) si conferma la rilevante *diversità* dei ruoli che caratterizza il comparto delle politiche sociali: responsabile dei social network associativi, amministratrice, ruoli istituzionali pubblici, ecc. Grafico 1



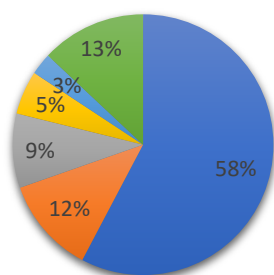
Sempre sostanzialmente allineato con la precedente rilevazione si conferma come prevalente il dato riferito alla tipologia di servizio in cui chi ha risposto dichiara di lavorare: **centro diurno** (oltre il 47%, era il 50% nella precedente rilevazione), **servizio residenziale** il 23% (il 17% in precedenza) e nella classificazione “nessuna delle opzioni precedenti” ritroviamo il 25% delle risposte (il 30% in precedenza). Si conferma una provenienza bassissima di risposte da parte di chi opera in progetti/interventi domiciliari (4%, 3% in precedenza); un dato che mette in evidenza non solo la scarsa incidenza di questo tipo di sostegno rispetto ai sostegni erogati in regime residenziale e semi-residenziale ma, forse soprattutto, per la difficoltà di raggiungere questa tipologia di operatrici che sarebbe invece molto interessante da indagare (grafico 2).



## I temi della discriminazione nel lavoro degli operatori e delle operatrici

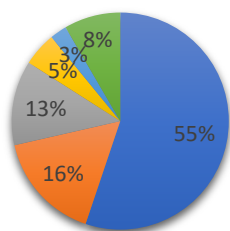
Oltre il 57% delle risposte certifica il fatto che negli ultimi quattro anni non ha avuto modo di partecipare ad occasioni di incontro, organizzate dal proprio datore di lavoro, sui temi delle discriminazioni (44% in precedenza). Il restante 43% dichiara di avere avuto tale opportunità in una o più occasioni (il 13% in più di quattro occasioni). Grafico 3.

Negli ultimi quattro anni a quante occasioni organizzate dal tuo datore di lavoro sui temi della discriminazione basata sulla disabilità hai avuto modo di partecipare? Grafico 3



■ Nessuna ■ Una ■ Due ■ Tre ■ Quattro ■ Più di quattro

Negli ultimi quattro anni hai partecipato ad eventi/occasioni per affrontare i temi della discriminazione basata sulla disabilità organizzati da Istituzioni Pubbliche o Private? Grafico 4



■ Nessuna ■ Una ■ Due ■ Tre ■ Quattro ■ Più di quattro

Una percentuale analoga la si riscontra anche chiedendo se, sempre negli ultimi quattro anni, l'operatrice ha partecipato ad occasioni di incontro organizzate da istituzioni (pubbliche o private) sui temi delle discriminazioni (oltre il 55% dichiara di non avere partecipato e circa il 30% dichiara di avere partecipato uno o due volte). Nella maggior parte dei casi tali occasioni

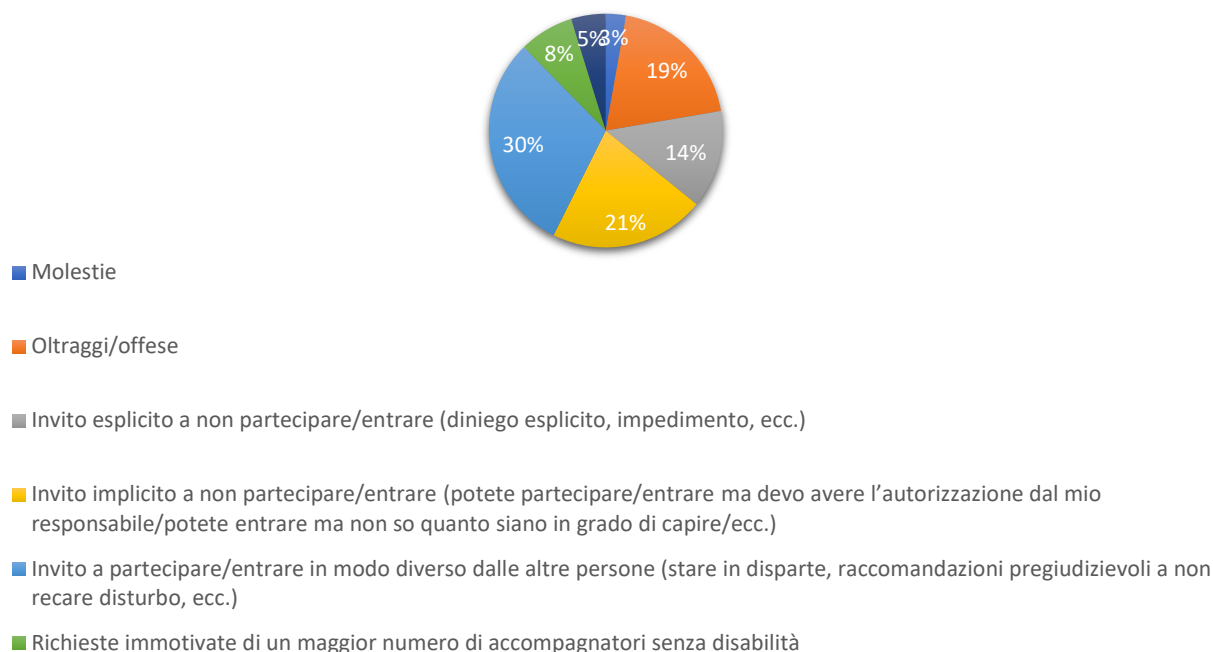
sono state corsi di formazione, eventi culturali, confronti strutturati/equipe con colleghe, incontri con familiari (rispettivamente: 47%, 49%, 30%, 17%). Grafico 4.

In termini positivi, l'82% delle risposte indica che gli operatori/operatrici sarebbero interessati/e a fruire di opportunità formative su tali temi (91% nella precedente rilevazione).

### I dati circa episodi di discriminazione a danno di persone con disabilità

Alla domanda se, nell'ambito di occasioni pubbliche, l'operatrice abbia mai assistito ad episodi ritenuti discriminatori a danno delle persone con disabilità a lui/lei note, le risposte positive e negative sostanzialmente si equivalgono (rispettivamente: 52% e 46%, erano 58% e 37 in precedenza). Interessante conoscere, tra coloro che hanno dichiarato di avere assistito a episodi discriminatori fondati sulla disabilità, le caratteristiche dei comportamenti degli autori (a questa domanda si potevano indicare più risposte): invitare la persona con disabilità a partecipare in modo differente dagli altri (49%), invitare esplicitamente a non partecipare (22%), inviti impliciti a non partecipare (35%; p.e. devo chiedere al responsabile se può partecipare), creare un clima ostile con oltraggi e offese (31%) o addirittura con molestie (4%), richieste immotivate di garantire un numero maggiore di accompagnatrici (grafico 5).

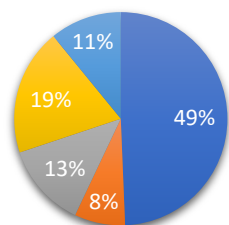
Puoi indicare a quale tipo di episodio/comportamento/atteggiamento discriminatorio hai assistito? (possibili più risposte) Grafico 5



Indagando sulle reazioni assunte dall'operatrice la grande maggioranza di coloro che hanno assistito a episodi discriminatori dichiara di avere insistito di potere partecipare senza alcuna limitazione riuscendo così a raggiungere l'obiettivo (49%). Una percentuale non bassa ha ritenuto invece di dovere attendere il parere del proprio responsabile (19%).

## In tali casi quale è stata la tua reazione?

Grafico 6

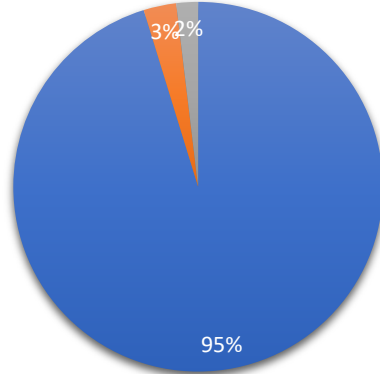


- Ho insistito per partecipare/entrare senza alcuna limitazione e siamo riusciti nell'intento
- Ho insistito per partecipare/entrare senza alcuna limitazione, ma di fronte al permanere del diniego abbiamo desistito
- Ho deciso, pur di partecipare/entrare, di aderire alle richieste
- Ho deciso di attendere il parere del mio responsabile per decidere cosa fare
- Altro (specificare)

### *La conoscenza delle discriminazioni fondate sulla disabilità*

Il 95% dichiara di essere convinto che le discriminazioni fondate sulla disabilità costituiscono una violazione dei diritti umani perché significa che la persona con disabilità subisce un ingiustificato trattamento differente. Seppure con una percentuale molto bassa, quasi il 3% dichiara che pur essendo consapevole che le discriminazioni ledono il principio di uguaglianza, ritengono che la condizione di disabilità possa comunque giustificare dei trattamenti differenti (grafico 7).

## Come consideri la “discriminazione basata sulla disabilità”? Grafico 7

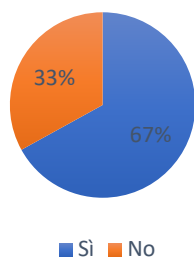


- È una violazione dei diritti umani perché significa che la persona con disabilità subisce un ingiustificato trattamento differente a causa della disabilità (esistenza di barriere, pregiudizi, stigmi, ecc.)
- Pur essendo una violazione del diritto di uguaglianza la persona con disabilità, non potendo essere trattata come le altre persone, può subire dei trattamenti differenti

Riguardo invece alle principali tipologie di discriminazione l'80% dichiara di conoscere il significato di discriminazione diretta (81% nella precedente rilevazione), il 79% riguarda alla discriminazione indiretta (83% in precedenza), l'87% dichiara di essere consapevole che la persona con disabilità è esposta al rischio di discriminazioni multiple (86% in precedenza). A fronte di valori così elevati che denotano una conoscenza delle tipologie di discriminazione, i valori (pur confermando una ampia maggioranza di risposte positive) si abbassano però quando si chiede se l'operatrice è a conoscenza dell'esistenza nel nostro Paese di una norma che tutela le persone con disabilità vittime di discriminazione (67%, 68% in precedenza).

Il 67% ritiene che sia a conoscenza che in Italia esiste una legge che tutela le persone con disabilità vittime di discriminazione (grafico 8)

Sei a conoscenza che in Italia esiste una legge che tutela le persone con disabilità vittime di discriminazione? Grafico 8

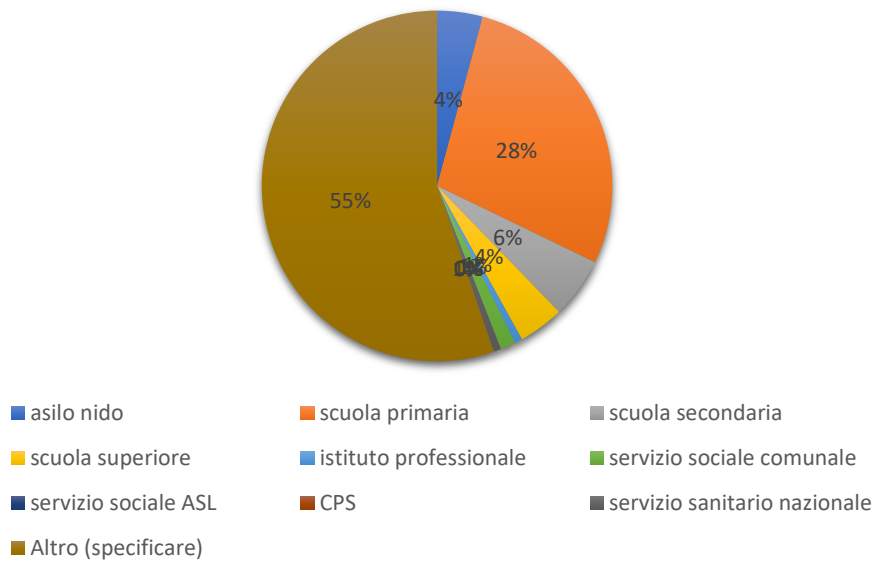


## 5. I contributi degli altri soggetti

### I dati anagrafici

Hanno risposto 176 operatrici (84% femmine) con un deciso miglioramento di adesioni rispetto alla precedente consultazione (avevano risposto 40 soggetti). Bene si è fatto quindi a mantenere questo segmento di consultazione perché è strategico rilevare costantemente le opinioni e le percezioni relative alla condizione di disabilità da parte di operatori che afferiscono ai diversi settori del sistema di welfare, educativo, ecc. Rispetto a ciò occorre subito rilevare come pochissime siano state le risposte fornite da operatori e operatrici attive nei servizi sociali comunali (1,4%), nel servizio sanitario nazionale (meno dell'1%), nella scuola secondaria (5%), nella scuola superiore (4%) e negli istituti professionali (meno dell'1%). Il contesto occupazionale di maggior peso, in questa rilevazione, è costituito dalle operatrici della scuola primaria (23%) e dalla categoria "altro" (55%). Grafico 1

Lavoro/opero in: Grafico 1



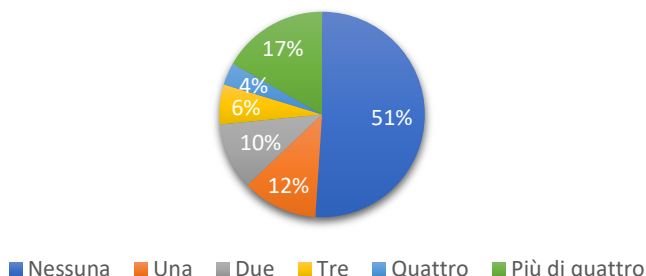
Anche in questo segmento della consultazione si registra una prevalenza di risposte provenienti dalla R. Lombardia (oltre il 63%) seguita dalla R. Sicilia (10%) dalla R. Lazio (7%), dalla R. Veneto (6%) mentre il resto del Paese è scarsissimamente rappresentato. I dati indicano la necessità di agire con maggiore incisività e con azioni mirate per ottenere rappresentazioni più ampie e utilizzabili.

Riguardo agli esiti di questo segmento di rilevazione riscontriamo risultati sostanzialmente analoghi a quelli ricavati dalle risposte degli operatori e operatrici impegnati in servizi progetti e interventi rivolti a persone con disabilità: la condizione occupazione prevalente è di essere lavoratore/lavoratrice dipendente (51%) mentre nella categoria "altro" si colloca il 39% delle risposte (64% pensionate, 7% studentesse, 7% insegnanti).

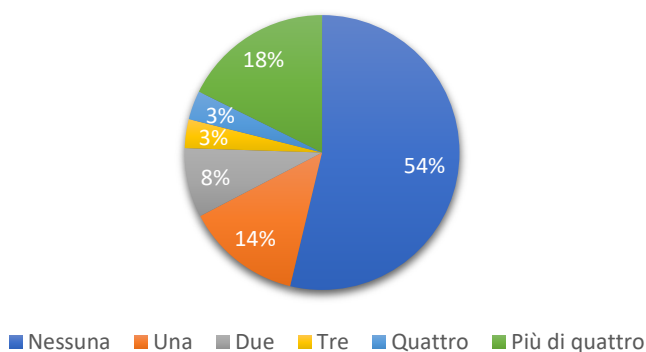
**Il 51% di questi operatori dichiara di non avere partecipato negli ultimi quattro anni ad alcuna occasione di incontro**, organizzata dal proprio datore di lavoro, sui temi delle discriminazioni (è il 57% nel gruppo degli operatori in servizi rivolti a persone con disabilità). Grafico 2.

Analogamente il 54% delle risposte dice di non avere mai partecipato ad alcun evento organizzato da istituzioni pubbliche o private (grafico 3).

Negli ultimi quattro anni a quante occasioni organizzate (dal tuo datore di lavoro o dall'ente per il quale svolge servizio di volontariato) sui temi della discriminazione basata sulla disabilità hai avuto modo di partecipare? Grafico 2

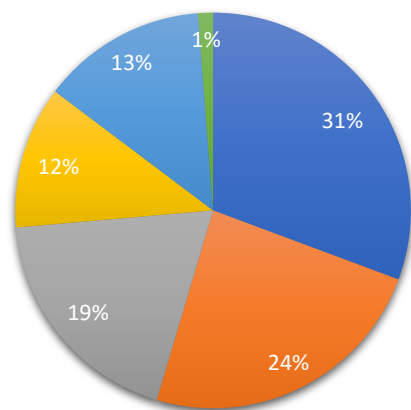


Negli ultimi quattro anni hai partecipato ad eventi/occasioni per affrontare i temi della discriminazione basata sulla disabilità organizzati da Istituzioni Pubbliche o Private? Grafico 3



Un dato molto interessante e importante è rappresentato dal 90% delle risposte che dichiara che i temi delle discriminazioni fondate sulla disabilità debbano rientrare nei programmi formativi e di aggiornamento professionale organizzati dal proprio datore di lavoro. Tra coloro che hanno risposto affermativamente le occasioni ritenute necessarie e interessanti sono corsi di formazione, eventi culturali, laboratori, attività da svolgere presso un centro antidiscriminazione, approfondimenti giuridici (grafico 4)

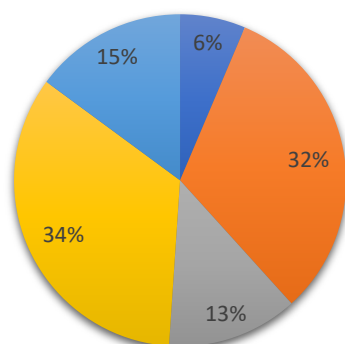
## Che tipo di eventi/occasioni? Grafico 4



- Corso di formazione
- Laboratorio
- Attività presso un centro anti-discriminazione
- Evento culturale
- Approfondimenti giuridici
- Altro (specificare)

Il 52% dichiara di avere assistito a episodi/comportamenti discriminatori a danno di persone con disabilità a lui/lei note. Tali episodi sono stati descritti come situazioni in cui le persone (utenti/partecipanti) senza disabilità hanno chiesto di limitare o addirittura limitare la partecipazione alla persona con disabilità (47%), o situazioni in cui la persona con disabilità è stata vittima di oltraggi e offese (44%), molestie (9%), oppure oggetto di disposizioni emanate dall'ente/istituzione in cui si indicano modalità di partecipazione diverse dall'ordinario senza alcuna giustificazione/motivazione (17%). In positivo, e nei casi in cui l'operatore ha rilevato condotte discriminatorie, il 63% dichiara di avere reagito in difesa della persona con disabilità. Nel 31% dei casi l'operatore ha preferito attendere, prima di reagire, il parere del proprio responsabile (7%), o si è limitato a chiedere spiegazioni (12%) o ha deciso di non reagire (12%). Grafico 6.

Puoi indicare a quale tipo di episodio/circostanza/atteggiamento/comportamento/misure hai assistito? (possibili più risposte) Grafico 5



■ Molestie

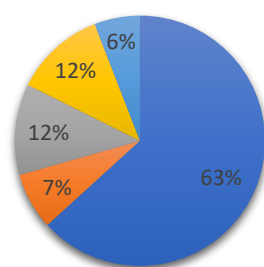
■ Oltraggi/offese

■ Disposizioni emanate dall'ente che indicano modalità ingiustificate di accesso differente ai servizi/attività

■ Richieste da parte di altri utenti/fruitori/partecipanti di evitare/limitare la partecipazione di persona/persona con disabilità al servizio/attività

■ Altro (specificare)

In tali casi quale è stata la tua reazione? Grafico 6



■ Ho reagito in difesa della/e persona/e con disabilità

■ Ho chiesto il parere del mio responsabile per sapere cosa fare

■ Mi sono limitato a chiedere spiegazioni

■ Ho deciso di non reagire

■ Altro (specificare)

Il 98% degli operatori di altri servizi afferma che la discriminazione basata sulla disabilità è una violazione dei diritti umani (molto simile alla percentuale della medesima risposta fornita dagli operatori dei servizi fruiti da persone con disabilità/95%)

Alla domanda se l'operatore conosce il significato di discriminazione diretta, indiretta e multipla rispondono affermativamente, rispettivamente, il 71%, il 67% e l'89%, mentre il 63% afferma di essere a conoscenza dell'esistenza di una norma che tutela le persone con disabilità vittime di discriminazione (anche in questo caso in linea con i colleghi dei servizi fruiti dalle persone con disabilità/67%).

## 6. I contributi dei responsabili di enti che gestiscono servizi

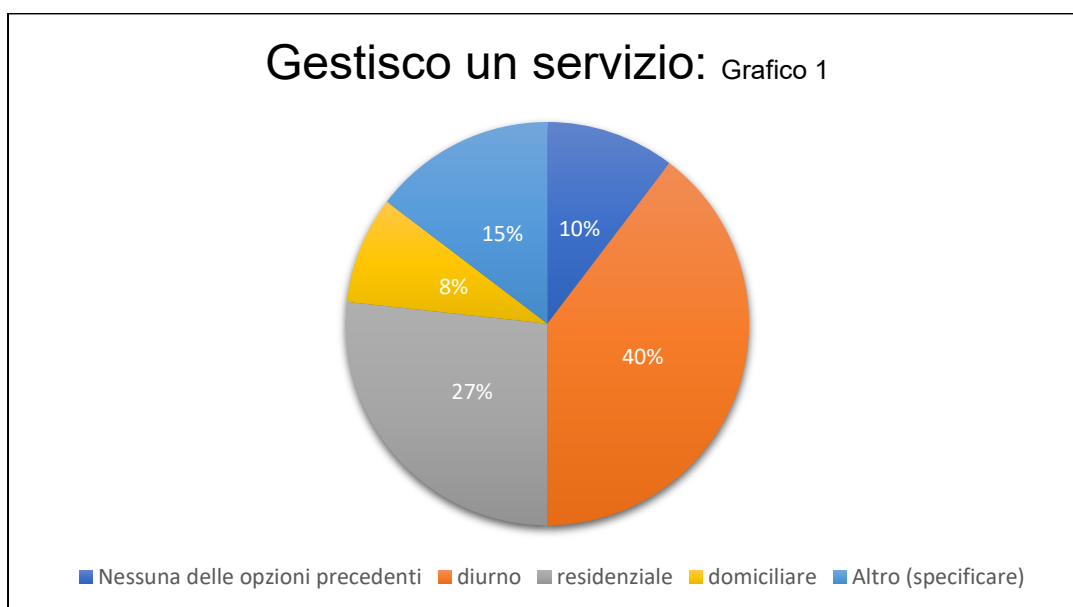
Sono state raccolte 79 risposte. Come detto nell'introduzione questo segmento costituisce una delle novità della seconda rilevazione, e quindi non è possibile esporre il confronto con i dati raccolti in precedenza.

### Dati anagrafici

Le 79 risposte ricevute provengono in particolare modo dalla R. Lombardia (52%), dalla R. Sicilia (15%) e da un gruppo di Regioni che hanno superato la soglia del 5% (Piemonte, Veneto, Abruzzo, Puglia).

Anche in questo caso la maggior parte delle risposte indica l'appartenenza al genere femminile (61%) anche se, essendo inferiore alla percentuale delle operatrici attive nei servizi fruiti da persone con disabilità (83%) rende evidente come la popolazione femminile cali in relazione ai ruoli di responsabilità/direzione/presidenza.

In relazione al ruolo il 23% corrisponde al ruolo di Presidente, il 28% a quello di Direttore, e il 49% ha indicato "altro". Il 40% gestisce un servizio diurno, il 27% gestisce un servizio residenziale, e l'8% un servizio domiciliare (grafico 1).



## I temi della discriminazione nel lavoro degli operatori e delle operatrici

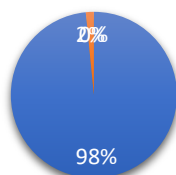
Nel corso degli ultimi due anni il 60% dichiara di non avere organizzato iniziative sui temi delle discriminazioni fondate sulla disabilità. Per coloro che hanno risposto positivamente (si potevano fornire più risposte) tali iniziative sono state, in ordine decrescente, eventi di natura culturale, confronti strutturati, incontri con familiari, corsi di formazione, altre tipologie di incontro (grafico 2)



Alla domanda se, in occasione di un evento pubblico o nella frequentazione di luoghi pubblici, il responsabile abbia assistito episodi di discriminazione a danno delle persone con disabilità che frequentano il servizio il 56% dichiara di no mentre risponde positivamente il 40% delle risposte.

La quasi totalità delle risposte (98%) colloca **le discriminazioni fondate sulla disabilità nell'ambito delle violazioni dei diritti umani (grafico 3)**. In termini di conoscenza delle caratteristiche delle discriminazioni la maggior parte delle risposte afferma di conoscere il significato della discriminazione diretta (92%), indiretta (86%) e di essere consapevoli che le persone con disabilità siano esposte ai rischi di discriminazioni multiple (91%), così come l'86% dichiara di essere a conoscenza dell'esistenza di una norma italiana che tutela le vittime di discriminazioni fondate sulla disabilità.

## Come consideri la “discriminazione basata sulla disabilità” ? Grafico 3



- È una violazione dei diritti umani perché significa che la persona con disabilità subisce un ingiustificato trattamento differente a causa della disabilità (esistenza di barriere, pregiudizi, stigmi, ecc.)
- Pur essendo una violazione del diritto di uguaglianza la persona con disabilità, non potendo essere trattata come le altre persone, può subire dei trattamenti differenti
- Significa agire in modo che le persone con disabilità siano consapevoli che non possono fare le cose come tutti gli altri

## 7. Le considerazioni finali

### Le conclusioni

Nel merito di quanto emerso in questa seconda rilevazione l’Agenzia Nazionale Antidiscriminazione ANFFAS ha condiviso le seguenti valutazioni e riflessioni, anche in relazione ad ulteriori future piste di lavoro:

1. i temi della vita indipendente e dell’autonomia individuale sia nelle dimensioni della vita materiale (lavorare, avere un reddito, decidere come impiegare il proprio denaro, ecc.) che nelle dimensioni esistenziali (essere tenuti in considerazione, vivere liberamente la propria vita sentimentale e sessuale, decidere circa la propria salute fisica e mentale, ecc.) confermano **l’importanza e la necessità di difendere, promuovere e investire sul nodo strategico della progettazione individuale personalizzata e partecipata**, intesa come “visione esistenziale unitaria” (art. 2 co. lett. n d.lgs.62/2024) a cui ricondurre coerentemente agli obiettivi di qualità della vita i sostegni ritenuti necessari e adeguati;
2. in tal senso crediamo vi siano ancora rilevanti spazi di ricerca sociale (dando a questa espressione la più ampia accezione, includendo i temi della psicologia sociale, della centralità nella vita di ogni individuo degli aspetti immateriali e spirituali, i temi del riconoscimento sociale del valore intrinseco della personalità di ognuno e ognuna di noi, ecc.) da coniugare con le complessità della condizione della persona con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo, con particolare riferimento ai modi per definire gli accomodamenti ragionevoli (una dimensione di complessità ben più elevata degli adattamenti spaziali e fisici tipici delle condizioni di disabilità fisica e/o sensoriale);

3. se assumono rilevanza i contorni e le dimensioni dell'immaterialità, altrettanta importanza e centralità la assumono i temi della condizione di vita materiale, a partire dalla maggiore esposizione al rischio di impoverimento che le persone con disabilità e i loro familiari hanno rispetto alla generalità dei cittadini e delle cittadine. Le risposte fornite dalle persone con disabilità e dai familiari individuano i temi del "lavoro" come luoghi, circostanze, situazioni in cui maggiori sono i rischi di discriminazioni, frequenti sono i casi concreti di discriminazione, così come permane la percezione/opinione che sia difficile accedere al mercato del lavoro (il 59% dichiara di non essere occupata) o di avere contratti a tempo determinato (53%). Difficoltà di accesso al reddito, contratti "deboli", discriminazioni (e quindi, si può ipotizzare, minori/diverse opportunità di lavorare in condizioni di parità anche economica con le altre lavoratrici): tutto ciò conferma una maggiore esposizione al rischio di subire processi di impoverimento personale e familiare. In tal senso l'Agenzia Antidiscriminazione ANFFAS ha valutato importante, pensando a successive forme di consultazione pubblica, di provare a cimentarsi su tali temi, nella convinzione che molto ci sia ancora da fare in termini di politiche sociali per garantire condizioni di vita materiale sempre meno discriminate;
4. rimanendo sugli aspetti della vita materiale nel corso del confronto avuto in Agenzia è emerso il tema dell'abitare come una delle condizioni che la seconda rilevazione ha, seppur in modo tangenziale, confermato essere un tema importante (poter decidere dove e con chi vivere – domanda n. 10 questionario rivolto ai familiari, domanda n.30 questionario rivolto alle persone con disabilità). Un tema che, al pari di altri, andrebbe affrontato coinvolgendo gli attori senza disabilità che hanno a che fare con la dimensione dell'abitare (p.e. gli operatori immobiliari, gli amministratori di condominio, i responsabili dei patrimoni pubblici, ecc. );
5. l'altra grande dimensione dei fenomeni discriminatori che questa seconda rilevazione ha confermato, e che necessita di un ampliamento conoscitivo e sociologico, è quella delle discriminazioni intersezionali. In questa seconda rilevazione l'Agenzia ha iniziato ad aprire qualche piccolo spiraglio (vedi le domande n.16, 18, 19, 20 nel questionario rivolto alle persone con disabilità) su tale dimensione, ma è evidente che tali aspetti necessitano di altri approfondimenti, per esempio sui temi della sessualità (a partire dalla possibilità di avere una vita sessuale, o di poter scegliere/assecondare liberamente i propri orientamenti sessuali, per non parlare dei temi legati al concepimento, alla procreazione e alle pratiche per una vita sessuale consapevole o sui temi degli abusi e delle violenze sulle donne con disabilità (ad esempio approfondendo i profili giuridici delle testimonianze fornite dalle donne con disabilità vittime di violenze, molestie, ecc.);
6. e ancora, rimanendo sugli esiti più evidenti, non vanno certo dimenticati i temi connessi ai luoghi, le circostanze e i momenti della vita in cui le persone con disabilità e i loro familiari ritengono vi siano tuttora i maggiori rischi di discriminazione:

istruzione, lavoro, tempo libero, relazioni sociali. Aspetti che chiaramente andrebbero indagati (anche se molto è oggi disponibile in letteratura) coinvolgendo non solo le vittime di discriminazione, ma gli autori (consapevoli o inconsapevoli che siano)

7. di grande interesse infine sono gli esiti dei tre questionari rivolti alle operatrici (nei servizi, progetti e interventi rivolti a persone con disabilità, responsabili di tali servizi e altri soggetti). La maggior parte di queste operatrici dichiara di non avere partecipato ad occasioni (corsi di formazione, eventi culturali, confronti strutturati, incontri con familiari) sui temi delle discriminazioni, a fronte del fatto che la stragrande maggioranza ritiene che tali temi debbano essere affrontati all'interno dei propri servizi e attività. Esiste quindi un grande potenziale di iniziative su tali temi sostenuta dal fatto che sono considerati temi importanti ai fini della propria attività professionale, il che fa pensare (altra pista di lavoro che l'Agenzia intende percorrere) che sia utile definire dei format formativi specifici per le diverse tipologie di servizio (p.e. i temi e le priorità di cui tenere conto in un servizio residenziale riteniamo siano diversi da quelli di un servizio diurno)
8. sia rispetto ai ruoli delle operatrici (inclusi gli "altri soggetti") che a quegli svolti dai familiari sarebbe utile approfondire ciò che accade, nei loro comportamenti, successivamente all'aver assistito (o all'essersi resi conto, o ad avere subito, nel caso dei familiari) a comportamenti discriminatori. Pur con valori diversi la maggior parte delle risposte afferma di avere reagito a fronte di condotte discriminatorie a danno delle persone con disabilità da loro conosciute (49% operatrici, 63% altri soggetti, 71% familiari). Emergono però valori non bassi che fanno invece emergere atteggiamenti di rinuncia, sfiducia, arrendevolezza: il 40% dei familiari che ha dichiarato di non avere reagito ha scelto il silenzio per non peggiorare le cose, e il 25% non ha reagito perché "anche se ci si arrabbia le cose non cambiano"; il 30% delle operatrici "altri soggetti" non ha reagito o si sono limitate a chiedere spiegazioni o hanno atteso il parere del responsabile del servizio, il 33% delle operatrici nei servizi per persone con disabilità ha deciso di aderire alle richieste di una partecipazione "differenziata" o di attendere il parere del responsabile del servizio. Approfondire tali aspetti potrebbe fornire idee e strumenti per sostenere il lavoro delle operatrici e contribuire in questo modo alla diffusione di corrette pratiche antidiscriminatorie;
9. ci sono poi i temi connessi alla diffusione della conoscenza sia delle caratteristiche delle discriminazioni (molte affermano – siano esse operatrici che familiari – di conoscere la differenza tra discriminazioni dirette e indirette, ma permangono ampie aree di familiari, operatrici e "altri soggetti" che dichiarano di non essere a conoscenza dell'esistenza in Italia di una norma che tutela le vittime di discriminazioni (rispettivamente: 69%, 33%, 37%). Da questo punto di vista andrebbero certamente incentivate le azioni di comunicazione ed informazione, ma anche le azioni formative "per non addetti ai lavori" in favore di familiari e operatrici, sempre nella direzione di

contribuire ad ampliare la portata e la diffusione di corrette pratiche antidiscriminatorie;

10. riteniamo infine opportuno segnalare tre ultimi aspetti che sarebbe importante e utile indagare con successive azioni di ricerca/rilevazione:

- a. il primo riguarda le operatrici impegnate in servizi di assistenza domiciliare nelle diverse tipologie e caratteristiche professionali e organizzative (questa seconda rilevazione ha raccolto la partecipazione di un basso numero di operatrici al domicilio, pari al 4% delle risposte, in linea con il valore della precedente rilevazione pari al 3%). In termini specifici sarebbe interessante indagare se e in che misura le condotte discriminatorie sono presenti nel repertorio delle competenze di queste operatrici dal momento che il loro campo di azione è, appunto, il domicilio e quindi la dimensione familiare, del vicinato, del contesto di vita della persona, ecc. In termini più generali e, potremmo dire, di prospettiva, se il sistema dei sostegni dovrà progressivamente rendersi più flessibile per agire in termini di maggiore individualità e personalizzazione, e a mano a mano che i temi della vita indipendente acquisiranno centralità rispetto alla progettazione dei sostegni, è ragionevole pensare che questo livello di intervento (il “domiciliare”) si potrebbe espandere rispetto ai volumi attuali. In tal senso sarebbe importante *agganciare* queste operatrici, conoscerne meglio le esigenze rispetto ai temi del contrasto alle discriminazioni fondate sulla disabilità, anche al fine di contribuire a ulteriormente perfezionare e migliorare i livelli qualitativi delle prestazioni;
- b. l'altro elemento che riteniamo sarebbe necessario indagare con successive azioni di ricerca/consultazione è in relazione agli effetti delle discriminazioni sulle vite delle vittime, siano esse persone con disabilità che familiari. Effetti di natura psicologica (non ha reagito alle discriminazioni il 29% dei familiari, il 10% di loro dichiara di “esserci abituato” mentre il 20% di loro non ha reagito perché non sapeva a chi rivolgersi per avere informazioni o assistenza, rappresentando quindi un quadro di solitudine e difficoltà a reagire per mancanza di sostegni raggiungibili, ma anche tra i familiari che hanno dichiarato di avere reagito il 31% di loro si è “limitato a chiedere spiegazioni”). Effetti di ordine concreto e materiale circa la negazione di diritti (p.e. il 67% dei familiari dichiara di avere riscontrato discriminazioni a danno del proprio parente nell'ambito dell'istruzione indebolendo quindi l'accesso al mercato del lavoro e al reddito). Approfondire tali aspetti potrebbe, come detto più volte, contribuire ad affinare i programmi dei sostegni, a rendere più efficaci le azioni preventive per ridurre il rischio di discriminazioni. In generale a contribuire a *costruire* e diffondere una cultura dell'antidiscriminazione partendo/considerando il punto di vista delle vittime, anche in una logica di risarcimento dei danni;

c. infine, il terzo elemento su cui l’Agenzia Nazionale ritiene sarebbe opportuno ulteriormente indagare riguarda i temi delle discriminazioni per associazione (nel questionario rivolto ai Familiari le domande 18,19,20). Il 27% dichiara di essere stata vittima di discriminazioni per associazione, il 17% dichiara di non essere in grado di riconoscere se si sia trattato di discriminazione, il 56% dichiara di non essere mai stato vittima). Pur con valori di “minoranza” il fenomeno non può nemmeno considerarsi marginale. Il fatto poi che nell’attuale ordinamento tale tipologia discriminatoria non sia compresa (fa parte delle proposte di modifica alla L.67/2006 avanzate da ANFFAS nell’ambito del progetto “A.A.A. – Antenne Antidiscriminazione Attive) lo rende ancora di più un tema da seguire con attenzione, anche in relazione (ancora una volta) allo sviluppo delle prassi professionali circa la redazione dei progetti di vita che, oltre ai sostegni in favore della persona con disabilità, deve individuare anche i sostegni in favore del nucleo familiare.

ETS - APS  
RETE ASSOCIATIVA

# **ANFFAS**<sup>®</sup>

**NAZIONALE**

Via Latina, 20 - 00179 Roma (RM)

**Tel.** 063611524 / 063212391 (Int. 2)

**Cell. Segreteria Nazionale** 3440236482

**mail** nazionale@anffas.net

**sito** www.anffas.net