Donne disabili spesso inconsapevoli di subire violenze non denunciano

Hanno un’età media di 36 anni, le associazioni segnalano: "doppiamente discriminate"

Roma - Costrette a vivere una doppia discriminazione, legata sia alla loro condizione fisica sia al genere a cui appartengono, le donne con disabilità vanno spesso incontro anche ad una 'vittimizzazione secondaria', non vedendo molte volte riconosciute dalle istituzioni e persino dal sociale le violenze subite, psicologiche o fisiche, dunque di fatto non venendo credute. Se per una donna reagire ad un qualsiasi tipo di maltrattamento è già un'impresa difficile, dunque, per una donna disabile può diventare impossibile. Anche per questo quasi due anni fa, su iniziativa di AISM, in partnership con Associazione 'Differenza Donna', Human Foundation e Fondazione ASPHI Onlus, è nato il progetto 'IDEA', dedicato alle donne con sclerosis multipla che subiscono una 'discriminazione multipla', ma rivolto più in generale a tutte quelle donne che convivono con una disabilità e che hanno conosciuto o che ancora hanno a che fare con forme di discriminazione, sopraffazione, violenza verbale, fisica o psicologica in famiglia, oppure mobbing negli ambienti di lavoro.

 Primo passo del progetto 'IDEA', intanto, è stata la costituzione della 'Rete RED' (Rete Empowerment Donna), cui hanno aderito 117 donne che si impegnano come 'antenne' sul territorio nazionale per sostenere altre donne in specifici percorsi di supporto, andando spesso a 'scoperchiare' quello che ancora oggi è un tabù. Oltre a far emergere, come accaduto negli ultimi due anni, complice il lockdown, situazioni di violenza domestica soprattutto ai danni di anziane disabili. Per informare e fare cultura sui diritti delle donne e sulla non discriminazione di genere, inoltre, 'IDEA' ha offerto alle donne una ampia formazione con attività sul territorio, tutorial e card informative. Tra le iniziative anche un glossario per mettere in risalto temi, atteggiamenti, pensieri e convinzioni sociali che determinano la discriminazione multipla, ma soprattutto per imparare a riconoscere i mille volti della violenza, oltre ad alcune linee guida rivolte alle aziende che riguardano la discriminazione sul lavoro.

Per saperne di più, in occasione oggi della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'agenzia di stampa Dire ha affrontato il tema con tre donne impegnate in prima persona nel progetto: Marcella Mazzoli, direttore Gestione e sviluppo territoriale di AISM; Cristina Ercoli, responsabile del Centro Antiviolenza di Viale di Villa Pamphili, a Roma, gestito dall'Associazione 'Differenza Donna'; Emanuela Trevisi, disability manger ed esperta di Inclusione lavorativa per persone con disabilità per la Fondazione ASPHI Onlus.

Focus 'Differenza donna': per 73% disabili che si rivolgono a nostri centri violenza sessuale da familiari o caregiver

 *- Dottoressa Ercoli, lei si occupa di violenza anche contro le donne con disabilità. Ci può fare un quadro della situazione attuale?*

"Sappiamo bene che la violenza maschile sulle donne resta spesso un fenomeno sommerso, molte donne non arrivano a rivolgersi ai nostri centri. Fatta questa premessa, è anche vero che negli anni sul tema c'è stato un grande lavoro di sensibilizzazione, penso per esempio al numero verde 1522, che riceve richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking, ma anche alla maggiore visibilità che hanno i centri antiviolenza, oggi luoghi conosciuti in cui le donne possono ricevere sostegno. Quanto alle donne con disabilità, il problema è che molto spesso non hanno la consapevolezza di subire una violenza o una grave discriminazione".

 *- Quante sono le donne con disabilità che oggi subiscono violenza, intesa anche come discriminazione?*

"Noi dal 2014 abbiamo un Osservatorio nazionale sulla violenza sulle donne con disabilità e ad oggi abbiamo accolto più di 100 donne, contattate attraverso focus group, laboratori e segnalazioni dei servizi sociali. La loro età media è di 36 anni, in un range che va solitamente dai 18 fino ai 67 anni; quest'anno però, in una delle nostre case rifugio, ci è capitato di ospitare una donna di 83 anni, con delle gravi disabilità di tipo fisico. Ma aggiungo altro: diverse donne over 80, durante il lockdown, sono state maltrattate e hanno subito aggressioni fisiche da parte dei loro familiari, dal marito oppure dai figli. Poi c'è un dato interessante: il 97% delle donne accolte nei nostri centri risulta essere italiana, questo anche per infrangere lo stereotipo che le donne maggiormente colpite dal fenomeno siano migranti. Sempre dalle nostre indagini, il 27% delle donne ha subito una violenza fisica o psicologica reiterata nel tempo, mentre il 73% una forma di violenza sessuale non solo dai familiari ma anche dalle persone che si prendono cura di loro. Nei nostri centri, inoltre, abbiamo seguito donne con disabilità cognitiva e intellettiva, un'altra forma di disabilità che spesso non viene riconosciuta. E proprio su questo tema specifico abbiamo lavorato molto con i servizi sociali interessati ad una presa in carico di queste donne, affinché potessero intanto riconoscere il loro tipo di disabilità, a volte non certificata e non diagnosticata, accompagnandole poi in percorsi di fuoriuscita".

*- Cosa lamentano, in particolare, le donne con disabilità che subiscono violenza?*

"L'elemento che prevale, oltre alla discriminazione, è la 'vittimizzazione secondaria', cioè spesso queste donne non vengono credute e il loro vissuto viene normalizzato o banalizzato. Per questo il più delle volte non riescono neppure a portare avanti una denuncia davanti alle forze dell'ordine, fermandosi a chiedere sostegno ai servizi sociali a seguito di un maltrattamento subito da parte di un familiare o di un caregiver. In caso di rinvio a giudizio presso un tribunale, ad ogni modo, è molto importante che la donna venga accompagnata e 'tutelata' da una figura di riferimento durante tutta la fase processuale. A tal proposito, nel Tribunale di Roma esiste l'aula 'Aurora', un luogo protetto dove le donne possono testimoniare in tutta sicurezza".

 *- 'Differenza Donna' è partner del progetto 'IDEA': perché avete sposato questo progetto?*

"Perché la violenza sulle donne con disabilità è una doppia discriminazione ed è l'ennesima che si agisce sul corpo delle donne, perché trovavamo importante avere uno scambio di competenze e la possibilità di un dialogo diffuso con donne portatrici di disabilità. La disabilità non può definire una donna, ma è parte del suo vissuto, quindi siamo riuscite a mettere insieme sinergie storicizzate da entrambe negli anni di esperienza per poter portare avanti un'azione di empowerment forte. Grazie all'AISM e alle sue 'sentinelle', una sorta di 'antenne' su tutto il territorio nazionale, è possible avere uno scambio di informazioni. Ma l'elemento premiante è stata soprattutto la volontà di entrambe di accorciare il gap che esiste in virtù della discriminazione, portando avanti un progetto di contrasto ad ogni tipo di discriminazione nei confronti delle donne'.

Focus Aism: per donne con sm 'discriminazione multipla', ma grazie a sentinelle 'red' monitoriamo territorio

 - *Dottoressa Mazzoli, le donne disabili sono doppiamente discriminate?*

"Sì, purtroppo è così. Quando parliamo di donne con disabilità, nel nostro caso con sclerosi multipla, parliamo di doppia discriminazione o 'discriminazione multipla': una donna con disabilità non raramente subisce prima una discriminazione di genere e poi una discriminazione sulla disabilità. Ma c'è di più: molto spesso una discriminazione legata alla disabilità ne nasconde una di genere. E questo nella donna provoca dei fenomeni complessi di non riconoscimento o non consapevolezza della doppia discriminazione, fino a volte a sfociare in una colpevolizzazione rispetto alla situazione di disabilità che si vive. La 'discriminazione multipla' apre così la strada anche a violenze psicologiche, economiche e fisiche che si possono agire sulle donne proprio in virtù della disabilità, appesantita appunto dalla discriminazione di genere".

 - *L'AIMS ha ideato il progetto 'IDEA', che ha messo in campo anche la 'Rete RED'. In cosa consiste esattamente?*

 "AISM è da sempre interessata al tema della discriminazione, l'ha declinato anche nell'Agenda della sclerosi multipla e dettagliato nel Barometro. Quest'anno però ci siamo resi conto che il focus delle donne aveva bisogno di maggiore attenzione e specificità, quindi grazie ad un finanziamento del ministero del Lavoro è stato avviato il progetto 'IDEA', che lavora su tre direttrici fondamentali: la prima è quella della costituzione della 'Rete RED', una rete di 117 donne in tutto il territorio nazionale che andranno a inserirsi nel nostro circuito di accoglienza, quindi nelle nostre 98 sezioni territoriali abilitate e formate a leggere i segnali di possibili situazioni di discriminazione e violenza sulle donne; la seconda direttrice è quella della formazione di tutta la rete di accoglienza AISM che può entrare in contatto con questi casi, quindi parliamo di avvocati, psicologi e sportellisti; la terza direttrice, molto concreta, si occupa invece della discriminazione sui luoghi di lavoro attraverso percorsi di inserimento. L'obiettivo generale del progetto è fornire alle donne con disabilità strumenti utili anche ad una presa di consapevolezza individuale rispetto agli stereotipi sull'abilismo, a partire dal linguaggio tossico. Il progetto 'IDEA' ovviamente non avrà una fine ma andrà avanti nel tempo".

Focus Fondazione Asphi Onlus: aiutiamo donne su luogo lavoro

 - *Dottoressa Trevisi, cosa può dirci in merito al mondo della disabilità e della discriminazione sul luogo di lavoro?*

"L'attuale mondo del lavoro, che è sempre più competitivo e che richiede sempre più risposte performanti, ha 'attutito' in parte il tema. Mi spiego meglio: l'esperienza pandemica ci ha imposto una conciliazione dei tempi forzata e questo, in un primo momento, ha aiutato molto le donne lavoratrici. Ma post lockdown, quando le donne sono tornate a lavoro, tutte le attenzioni sulla conciliazione sono andate scemando; questo per dire che I 'vecchi' problemi sono ritornati in maniera preponderante, anche perché le condizioni di salute delle persone variano. Se poi ci confrontiamo con una malattia così altalenante come la sclerosis multipla, tali condizioni variano non solo di anno in anno ma anche di mese in mese. Quindi la lavoratrice, se non ha dietro un'organizzazione che sappia gestire il tema della disabilità ma anche della conciliazione tra lavoro e famiglia, si trova di fronte a non poche difficoltà. Senza contare gli aspetti legati alla carriera, perché noi abbiamo trovato tante donne insoddisfatte e non aiutate a perseguire gli obiettivi di carriera rispetto al loro percorso di studi".

- *L'AIMS ha messo a punto un Glossario proprio sulle donne e sulla disabilità. Tra le parole, compaiono anche 'mobbing' e 'accomodamento ragionevole'. Cosa si intende esattamente con queste parole e in che modo le donne con disabilità possono essere discriminate sul luogo di lavoro?* "Quando parliamo di discriminazione e lavoro sia il mobbing sia l'accomodamento ragionevole diventano due vocaboli molto significativi: il 'mobbing' racchiude una serie di atteggiamenti persecutori che possono essere messi in atto su un individuo a vari livelli, attraverso il linguaggio oppure, nei casi più estremi, attraverso violenze fisiche; per 'accomodamento ragionevole' si intende invece un obbligo per il datore di lavoro, sancito dalla convenzione ONU per i Diritti per le persone con disabilità e ratificato dal nostro Paese, che garantisce un'inclusione e una reale uguaglianza delle persone con disabilità. Quello che noi perseguiamo con i nostri progetti è proprio di trovare situazioni 'ragionevoli', cioè sostenibili anche economicamente, per cercare non solo di adattare per esempio le postazioni lavorative come ambiente fisico, ma anche di riconciliare la persona disabile con il ciclo vita-cultura-lavoro. Tutto questo coinvolgendo direttamente la persona con disabilità, che deve diventare sempre più protagonista di un progetto di inclusione, perché è solo coinvolgendola che si può realmente lavorare al fine di garantire una piena partecipazione".