

GLOSSARIO

LE DEFINIZIONI DELLA
DISCRIMINAZIONE MULTIPLA:
CONOSCERE PER CAPIRE



SCLE
ROSI
MULTI
IPLA
associazione
Italiana

un mondo
libero dalla SM

AI SM. INSIEME. UNA CONQUISTA DOPO L'ALTRA

Associazione Italiana Sclerosi Multipla Onlus

Copyright 2021

Associazione Italiana Sclerosi Multipla - Onlus

Pubblicato e distribuito da:

Associazione Italiana Sclerosi Multipla - Onlus

Via Operai, 40 - 16149 Genova

Progetto I>DEA - Progetto cofinanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche Sociali - DG Terzo Settore e RSI Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale nel terzo settore - art. 72 del D.Lgs 117/2017 - Avviso n.1/2018

In collaborazione con Differenza Donna, Asphi, Human Foundation

Le definizioni del Glossario sono state redatte dalle donne della Rete RED con un particolare ringraziamento a Haidée Longo e Silvia Pellegrini.

Tutti i diritti sono riservati.

È vietata la riproduzione con qualsiasi mezzo, anche se parziale, senza il permesso scritto dell'editore.

ISBN 978-88-7148-155-5



PREMESSA

“Ho subito negli anni una forma di discriminazione multipla subdola e massacrante. Una discriminazione lavorativa, istituzionale, personale, di genere e di malattia...”

Quanto è importante saper riconoscere la doppia discriminazione che subiscono le ragazze e le donne con disabilità? Quanto avere a disposizione strumenti per poterla fronteggiare?

In questa breve premessa vogliamo condividere lo scenario e le coordinate generali che hanno orientato il Progetto I>DEA, definire alcuni elementi chiave rispetto alla sclerosi multipla e ad AISM, come associazione di riferimento ed esplicitare le informazioni indispensabili ad una comprensione consapevole della condizione delle donne con disabilità, quali la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e l'Agenda ONU 2030.

La sclerosi multipla è una patologia del sistema nervoso centrale che insorge in età giovanile, e accompagna la persona per l'intero arco della vita e, a seconda delle sue differenti forme e di conseguenza dei sintomi e della disabilità che può causare, necessita di strumenti evoluti e specifici sia sul piano clinico e riabilitativo-abilitativo, sia su quello degli interventi sociali, di tutela e di promozione dell'autonomia e dell'empowerment.

Colpisce oltre 130.000 persone in Italia, con una diffusione doppia nelle donne, e si stimano più di 3.400 nuovi casi l'anno.

È la seconda causa di disabilità neurologica nei giovani adulti, dopo i traumi da incidenti stradali e viene diagnosticata, nella maggior parte dei casi, tra i 20 e i 40 anni di età, proprio nel pieno dell'età lavorativa e nelle fasi della vita nelle quali si assumono orientamenti e decisioni per il proprio futuro in vari ambiti (es. famiglia, maternità, formazione, lavoro).

AISM, Associazione Italiana Sclerosi multipla, è l'Associazione di riferimento, che agisce e promuove la tutela e i

diritti delle persone con SM; ha un forte radicamento su tutto il territorio nazionale: 98 Sezioni provinciali, 15 Coordinamenti regionali, 13.000 volontari. La lotta alla discriminazione è uno dei principali obiettivi dell'Agenda della SM 2020 e una delle priorità individuate per la costruzione dell'Agenda della SM 2022-2025 con un'attenzione particolare al tema delle discriminazioni multiple e delle donne con disabilità. Ancora oggi la parità tra uomini e donne è un obiettivo non raggiunto, conseguenza di modelli sociali, culturali, economici e organizzativi. Raggiungere l'uguaglianza di genere è uno tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

La Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità afferma ed esplicita con forza, nell'art. 6, che le donne e le ragazze con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple e il riferimento alla questione di genere è presente anche nel preambolo e negli artt. 3. 8. 16. 28. Essere donne con disabilità implica un maggior impegno nel far emergere e contrastare le discriminazioni, le molestie e le violenze subite perché spesso la condizione di disabilità oscura il genere. Le donne con disabilità subiscono una doppia discriminazione che ne condiziona pesantemente le opportunità di partecipazione, autodeterminazione e scelta in vari ambiti della vita.

La parità di genere è un diritto umano fondamentale che la Convenzione sancisce.

► È un progetto promosso da AISM che ha ottenuto il co-finanziamento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. AISM ha messo in campo strumenti concreti coinvolgendo ragazze e donne con sclerosi multipla in modo che possano riconoscere e fronteggiare le discriminazioni che subiscono e rafforzare la loro consapevolezza riguardo al genere, che spesso viene "coperta" dall'esperienza della propria malattia e disabilità.

I>DEA ha proposto alla RETE RED, formata dalle partecipanti al Progetto, di avere la possibilità di contribuire a migliorare i servizi di accoglienza, informazione e tutela che le riguardano e ai quali si rivolgono sia in ambito associativo che in quello dei servizi socio-sanitari, legali, per la salute riproduttiva, il lavoro.

L'idea di fondo del Progetto I>DEA è basata sulla necessità di fornire nuovi e specifici strumenti per rispondere e orientare in modo competente e coerente le richieste delle donne con SM e nello stesso tempo di far emergere risorse, esperienze, criticità anche in collaborazione con i territori e con i centri antiviolenza in una logica che promuova e valorizzi le capacità e competenze delle donne con SM e della rete associativa AISM.

Con il progetto sono stati realizzati percorsi formativi in presenza e a distanza, incontri con la rete AISM, sessioni di formazione rivolte alla rete psicologi attiva presso le Sezioni, ricerca su problematiche in ambito lavorativo, azioni di valutazione degli impatti generati

dalle attività proposte, azioni informative verso aziende e associazioni di donne impegnate nel contrasto alla violenza e alla discriminazione.

Alla conclusione del Progetto, AISM ha individuato i temi e l'approccio di I>DEA come un percorso da proseguire attraverso l'Agenda della SM 2025 che consentirà di dare continuità, attenzione e sostenibilità alle azioni di supporto, empowerment, protagonismo in favore delle ragazze e delle donne con SM.

In questa parte del glossario troverete le definizioni corrette dei temi, degli atteggiamenti, dei pensieri e delle convinzioni sociali che determinano la discriminazione multipla.



**LE DEFINIZIONI
DELLA DISCRIMINAZIONE
MULTIPLA**



Conoscere per capire

Con il termine “abilismo” da un punto di vista sociologico si intende la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità e più in generale ogni atto basato sul presupposto che tutte le persone abbiano un corpo abile, senza tener conto di chi ha una qualche disabilità.

Il termine deriva dall'americano “ableism”, la cui diffusione ha avuto inizio negli anni '80 anche grazie alla nascita dei “disability studies”, corrente di studio accademica che esamina il significato, la natura e le conseguenze della disabilità da un punto di vista multidisciplinare, analizzandola come un fenomeno sociale, politico, storico e culturale.

Oltre ai “tipici” atti discriminatori (es: la presenza di barriere architettoniche all'ingresso di un edificio), vengono considerati anche i problemi legati alla comunicazione sulla disabilità e dunque gli eventuali utilizzi di termini o linguaggi che abbiano carattere discriminatorio o svalutativo della condizione di disabilità (es: “portatore di handicap”, ma anche espressioni che facciano riferimenti quali “...nonostante la tua disabilità” o “anche se sei in carrozzina...”), ovvero l'utilizzo di termini propri di singole disabilità come se fossero insulti o svalutazioni per altre persone (es: “sei un down” o “sei un cerebroleso”).

Nel concetto rientra anche l' “inspiration porn”, forma particolare di abilismo che origina dal considerare le persone con disabilità degli eroi o degli esempi da seguire e pertanto farne fonte di ispirazione per tutti, per il solo fatto di vivere una vita come tutti gli altri (es: attribuire alle persone con disabilità delle caratteristiche preconfezionate, quali essere “guerrieri”, “coraggiosi”, “meravigliosi”, con l'idea che gli stessi abbiano molto da insegnare a chi invece non ha una disabilità, per averli visti compiere semplici e banali atti quotidiani).

Si differenzia dal cosiddetto “abilismo interiorizzato”, termine che indica invece il procedimento discriminatorio e svalutativo che la stessa persona con disabilità mette in atto nei confronti di sé stessa e della propria categoria, a causa del processo di interiorizzazione delle discriminazioni, stigma e pregiudizi che riversa su di loro la società (es: sentirsi inferiori, non all'altezza degli altri, vergognarsi per quello che si è a causa della propria disabilità). Un esempio concreto è quando ci si stupisce se una persona con disabilità si laurea, è un dirigente di azienda, fa sport... o viceversa quando si esalta fino all'eroismo il fatto che la persona con disabilità sia un campione, perché fa sport, si laurea o è un dirigente di azienda.

Si tratta di un costrutto sociale che non ha una modalità immediata di risposta: la modifica dei processi culturali è un fenomeno ampio e articolato. Il primo passo è senz'altro la consapevolezza che si tratti di un concetto discriminatorio. Infatti, nonostante sia stato portato all'attenzione e sia in discussione da 40 anni, si stenta ancora molto a riconoscerlo ed a comprenderne tutti i risvolti.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

▶ Gli accomodamenti ragionevoli sono definiti per la prima volta dalla Direttiva Europea 2000/78. All'art. 5 si legge: «per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato...». In Italia il concetto di accomodamento ragionevole è stato introdotto con il D.Lgs. 216/2003, all'art. 3, comma 3 bis, secondo cui «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.»

Tuttavia proprio di recente si espressa la Corte di Cassazione (Marzo 2021, Sent. n. 6497/2021) dicendo che «potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale»" secondo il principio della buona fede.

Nel 2006 la Convenzione ONU delle persone con disabilità introduce e sancisce un concetto assai più ampio di accomodamento ragionevole inteso come tutte le modifiche e gli interventi necessari ad assicurare alle persone con disabilità il godimento dei diritti umani, a parità con gli altri, senza oneri eccessivi. Quindi all'articolo 2 definisce anche che "per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali."

All'art. 5, comma 3: "Al fine di promuovere l'eguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parte prenderanno tutti i provvedimenti appropriati, per assicurare che siano forniti gli accomodamenti ragionevoli."

Un esempio pratico di accomodamento ragionevole può essere l'entrata al lavoro posticipata di un'ora soprattutto con riferimento alle persone con SM che fanno cure che aggravano la stanchezza. E ancora, un accomodamento ragionevole può essere individuato nella riduzione della pausa pranzo così da consentire alla persona con disabilità di poter uscire anticipatamente, pur rispettando l'orario lavorativo di 8 ore; oppure un accomodamento ragionevole può essere quello di prevedere una postazione di lavoro vicina ai servizi igienici, in caso di lavoratore o lavoratrice affetto da problemi inerenti l'espletamento delle funzioni vitali e fisiologiche, cosa che avviene di frequente per le persone con sclerosi multipla. Tuttavia, come la Corte di Cassazione ha stabilito con la pronuncia citata sopra, non è compito del lavoratore o della lavoratrice stabilire quale sia l'accomodamento ragionevole per l'impresa, bensì dell'imprenditore/trice avendo contezza dell'assetto organizzativo

e quindi delle modifiche che possono essere apportate.

In generale possono essere esempi di accomodamento ragionevole anche soluzioni personalizzate per garantire agli studenti con disabilità la piena fruizione delle attività scolastiche quali gite, ecc.

Nel caso di esercizio dell'accomodamento ragionevole sul luogo di lavoro, il primo modo per tutelarsi oltre a confrontarsi con persone informate, è quello di rivolgersi a un sindacato ovvero con un avvocato specializzato in diritto del lavoro, che darà le opportune indicazioni alla persona disabile a cui siano negati gli accomodamenti ragionevoli.

Ove non si addivenga a una valida soluzione in via, per così dire, bonaria, sarà possibile, per il tramite del supporto di un avvocato, rivolgersi al Giudice del Lavoro al fine di

ottenere tutela dei propri diritti.

Se la persona ha la Sclerosi multipla e una disabilità, può rivolgersi direttamente agli avvocati di diritto del lavoro del numero verde AISM e della Rete Avvocati AISM.

In generale in tutti i casi in cui si incontrino ostacoli all'esercizio dei propri diritti, a parità degli altri nella stessa situazione, si potrà valutare con l'aiuto di consulenti alla pari o Associazioni o consulenti legali la portata della restrizione e gli strumenti o interventi utili e l'eventuale identificazione di accomodamenti ragionevoli.

Più in generale da un punto di vista amministrativo e giuridico, si tratta di soluzioni individualizzate, realizzate attraverso il dialogo fra il soggetto tenuto a predisporre la modifica e la persona con disabilità interessata.

AUTODETERMINAZIONE

Da un punto di vista giuridico, con il termine "autodeterminazione" si intende il diritto di ogni individuo di essere titolare della capacità di effettuare scelte autonome e indipendenti concernenti la propria persona.

Il termine riguarda principalmente gli individui che fanno parte di popoli o gruppi sociali qualificabili quali "minoranze", tra i quali le donne e le persone con disabilità.

Il concetto di autodeterminazione delle donne nasce dai movimenti femministi inizialmente per indicare il diritto di ogni donna a poter effettuare scelte autonome e indipendenti sul proprio corpo con riferimento alle questioni relative alla sessualità e alla riproduzione.

Oggi, il concetto di autodeterminazione di genere ha assunto un'accezione più ampia, ricomprendendo il diritto di ogni persona a relazionarsi ed esprimersi liberamente con il proprio genere - ciò in tutti gli aspetti che lo connotano: identità di genere, ruolo

di genere e orientamento sessuale - e pertanto ad autodeterminarsi rispetto al proprio genere senza subire restrizioni a livello sociale o privato.

Il concetto di autodeterminazione costituisce il bene giuridico la cui tutela sta alla base del contrasto alla violenza di genere.

Accanto a tale principio vi è altresì il diritto a ricevere adeguata protezione dalla violenza subita a causa o in connessione al genere.

Il diritto all'autodeterminazione si declina in molteplici ambiti: dal diritto alla libertà di adesione alle cure al diritto ad individuare nel ruolo di caregiver ovvero di assistenti personali, figure di cui la persona abbia profonda stima e fiducia (si pensi per l'ipotesi di necessità di addivenire alla nomina di un amministratore di sostegno, alla valorizzazione, nell'individuazione dell'amministratore, dell'eventuale designazione già fatta dal futuro beneficiario).



Il termine bullismo indica una forma di comportamento sociale di tipo violento e intenzionale, tanto di natura fisica che psicologica, ripetuto nel corso del tempo e attuato nei confronti di persone percepite come più deboli dal soggetto che agisce uno o più atti in questione. Per questo motivo, le persone con disabilità sono particolarmente esposte ad atti di bullismo, poiché percepite, appunto, come più deboli e meno capaci di difendersi. Inoltre, nel caso in cui la persona disabile abbia dei problemi cognitivo-comportamentali, avrà più difficoltà sia ad accorgersi delle azioni vessatorie nei suoi confronti sia a denunciare gli atti che subisce; tali elementi portano i bulli ad una sorta di senso di impunità, che può condurre ad atti sempre più gravi o perduranti nel tempo.

Il bullismo come fenomeno sociale e deviante è oggetto di studio tra gli esperti delle scienze sociali, della psicologia giuridica, clinica, dell'età evolutiva e di altre discipline affini. Il termine viene usato per descrivere il fenomeno soprattutto in ambito scolastico, sebbene non esista una definizione univoca per gli studiosi.

Il bullismo oggi può essere particolarmente pericoloso perché amplificato dagli strumenti dei social media. Infatti, se prima il bullismo scolastico o lavorativo terminava con l'orario di uscite da scuola o dal lavoro, oggi giorno con i social in generale e nello specifico con l'utilizzo di messaggistica istantanea, come WhatsApp e Telegram, il bullismo o il cosiddetto "cyberbullismo" continua fino a dentro le mura di casa e può non smettere mai.

Per tutelarsi è opportuno rivolgersi ad avvocati specializzati in Diritto del Lavoro (nel caso in cui il bullismo avvenga sul posto di lavoro) cosicché la questione sia risolta in via giudiziaria con il dovuto risarcimento del danno per i danni morali eventualmente patiti. Se la persona ha una disabilità, come ad esempio causata dalla sclerosi multipla, può rivolgersi direttamente alla rete

avvocati di diritto del lavoro di AISM. Infine, se le condotte sono di particolare gravità è possibile anche sporgere denuncia-querela presso la polizia giudiziaria cosicché possa essere avviato un procedimento penale (Carabinieri, Polizia, Polizia locale, ecc.). Se le minacce e le condotte vessatorie sono particolarmente persecutorie l'autorità giudiziaria, anche su indicazione della polizia giudiziaria ovvero della vittima, potrà chiedere che venga posta in essere una misura cautelare, quale ad esempio il divieto di avvicinamento alla persona vittima di molestie.

Il bullismo come fenomeno sociale di ampia portata, da un punto di vista giuridico può rientrare anche nell'ipotesi dei reati di:

● **Violenza privata**

art. 610 c.p. "Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339."

● **Minaccia**

art. 612 c.p. "Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a euro 1.032. Se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, la pena è della reclusione fino a un anno. Si procede d'ufficio se la minaccia è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339."

● **Molestia o disturbo alle persone**

art. 660 c.p. "Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516."

CENTRI ANTI VIOLENZA E CASE RIFUGIO

▶ I Centri Antiviolenza (cosiddetti “CAV”) e le Case Rifugio sono nodi importanti della rete antiviolenza territoriale che operano nell’ambito della prevenzione e del contrasto alla violenza contro le donne. Sviluppatisi in molti paesi del mondo negli anni ‘70 e 80, con l’emersione della violenza domestica come fenomeno strutturale, sono arrivati anche in Italia negli anni ‘90.

I CAV in particolare sono centri di accoglienza e sostegno delle donne vittime di violenza che offrono una serie di strumenti e servizi per il supporto nel percorso di fuoriuscita dalla violenza, tra i quali: accoglienza telefonica, colloqui, consulenza psicologica e legale, e se necessario accoglienza in case rifugio.

Le Case rifugio, sono invece deputate ad ospitare per un periodo di emergenza le donne ed i loro figli minorenni.

NB: Per tutelare vittime di violenza e di atti persecutori (stalking) è stato istituito un numero verde di pubblica utilità, il 1522, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità (cfr. Legge 23 aprile 2009 n. 38). E sancita l’Intesa, ai sensi dell’art. 8, comma 6, della Legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo e le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le Autonomie locali, relativa ai requisiti minimi dei Centri Antiviolenza e delle Case Rifugio.

CONSAPEVOLEZZA

▶ La consapevolezza è un processo fondamentale per le persone con disabilità soprattutto quando la disabilità è acquisita e non congenita. Nel caso di persone con sclerosi multipla, in cui la disabilità è acquisita, il percorso di consapevolezza e di presa coscienza della malattia, rappresenta una fase delicata di convivenza con la malattia. Questa fase può essere caratterizzata da stati depressivi e o ansiosi e più in generale di problemi legati, ad esempio, all’umore, all’attenzione e al sonno. Ma questi percorsi di consapevolezza o di autoconsapevolezza sono tipici anche di persone appartenenti a gruppi come, ad esempio, le minoranze etniche e religiose, e le stesse persone con disabilità, nonché alle persone con orientamento sessuale diverso da quello eterosessuale e da persone che si riconoscono in un genere in contrasto col

sesso di appartenenza. Ciò rappresenta un passaggio fondamentale per la consapevolezza dei propri diritti in quanto gruppo sociale, specifico e discriminato.

Questi cammini di consapevolezza rappresentano un percorso importante di emancipazione, infatti, l’appartenenza ad un gruppo sociale è fondamentale per la rivendicazione dei propri diritti.

Per quanto riguarda il movimento delle donne questo processo di consapevolezza e autonomia può dirsi iniziato verso la fine del 18esimo secolo con Mary Wollstonecraft, autrice inglese, e il suo saggio “Sui diritti della donna”. L’argomentazione della Wollstonecraft si incentra sulla convinzione che qualsiasi idea di inferiorità femminile rispetto agli uomini sia solo frutto del costruito sociale. Alle donne dovrebbero quindi essere concessi pari diritti, in particolare il diritto alla educazione la cui

assenza nella vita delle donne è identificata dalla Wollstonecraft come la causa principale della debolezza delle donne e della loro condizione di subordinazione. Sebbene tale saggio sia stato fondamentale in quel percorso di consapevolezza e appartenenza, i primi passi oggettivi verso l'emancipazione delle donne è avvenuto col movimento delle suffragiste che ha avuto inizio con la rivendicazione del diritto di voto anche per le donne e anche non abbienti negli anni '20 del 900. Altro importante fenomeno è quello nato dalle rivendicazioni di libertà sessuale degli anni '60 e '70 del 900. Quest'ultima rivendicazione, soprattutto in Italia, ha fatto sì che si conquistassero il diritto di divorzio e il diritto all'aborto. Per quanto

riguarda invece i diritti delle persone con disabilità, le prime rivendicazioni hanno avuto inizio dopo le due guerre mondiali; infatti, a seguito delle mutilazioni subite in combattimento e a seguito delle disabilità cognitive data dallo stress post-traumatico, negli anni '40 e '50 i veterani di guerra hanno iniziato a sottolineare le discriminazioni e soprattutto la difficoltà di trovare lavoro, così sia negli Stati Uniti, sia in Inghilterra si è dato avvio ad una legislazione che garantisce posti di lavoro idonei alle persone con disabilità dovute ai conflitti armati. Ma è a partire dagli anni '90, che prima negli Stati Uniti con l'Americans with Disabilities Act (ADA) e poi in Europa, che le discriminazioni contro le persone disabili sono state vietate e limitate.

CONVENZIONE ONU

► Per Convenzione ONU si intende la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e il relativo protocollo opzionale, sottoscritta dall'Italia il 30 marzo 2007 e ratificata con la Legge n. 18/2009.

Il suo scopo è quello di promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti e di tutte le libertà da parte delle persone con disabilità.

Si compone di un preambolo e di 50 articoli, tra i quali uno in particolare dedicato al tema delle donne con disabilità e la discriminazione multipla che le stesse subiscono.

Alla Convenzione si affianca poi un Protocollo opzionale, composto invece da 18 articoli.

CONVENZIONE ONU

disposizioni che riguardano nello specifico le donne con disabilità

PREAMBOLO (Q)

Riconoscendo che le donne e le minori con disabilità corrono spesso maggiori rischi nell'ambiente domestico ed all'esterno, di violenze, lesioni e abusi, di abbandono o mancanza di cure, maltrattamento e sfruttamento;

ARTICOLO 3 - PRINCIPI GENERALI - Lett. g

I principi della presente Convenzione sono: ... Lett. (g) la parità tra uomini e donne;

ARTICOLO 6 - DONNE CON DISABILITÀ

1. Gli Stati Parti riconoscono che le donne e le minori con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple e, a questo riguardo, adottano misure per garantire il

pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle donne e delle minori con disabilità.

2. Gli Stati Parti adottano ogni misura idonea ad assicurare il pieno sviluppo, progresso ed emancipazione delle donne, allo scopo di garantire loro l'esercizio ed il godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali enunciati nella presente Convenzione.

ARTICOLO 16 - DIRITTO DI NON ESSERE SOTTOPOSTO A SFRUTTAMENTO, VIOLENZA E MALTRATTAMENTI - comma 5

Gli Stati Parti devono adottare una legislazione e delle politiche efficaci, ivi comprese una legislazione e delle politiche specifiche per le donne ed i minori, per garantire che i casi di sfruttamento, di violenza e di abuso contro persone con disabilità siano identificati, indagati e, ove del caso, perseguiti.

ARTICOLO 28 - ADEGUATI LIVELLI DI VITA E PROTEZIONE SOCIALE - comma 2, lett. b

Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità alla protezione sociale ed al godimento di questo diritto senza alcuna discriminazione fondata sulla disabilità, e adottano misure adeguate a tutelare e promuovere l'esercizio di questo diritto, ivi incluse misure per: ... (b) garantire l'accesso delle persone con disabilità, in particolare delle donne e delle minori con disabilità nonché delle persone anziane con disabilità, ai programmi di protezione sociale ed a quelli di riduzione della povertà.

DISABILITÀ

► L'ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) nel 2001 utilizza il termine "disabilità" e ridefinisce il funzionamento umano e la disabilità, con una nuova classificazione. Da quel momento "la disabilità viene definita come la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali, e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo."

Successivamente, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità nel 2006 porterà ad una ulteriore innovazione formulando la definizione tutt'ora ufficiale con il termine "persone con disabilità": "per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri".

DISCRIMINAZIONE



La Convenzione ONU ci dà una prima definizione di ciò che si intende per “discriminazione fondata sulla disabilità”, e cioè: “qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole”.

● Discriminazione DIRETTA

Quando, a causa della disabilità (o altra condizione di svantaggio sociale), una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga. Consiste anche nell'ordine di discriminare una persona a causa della disabilità (o altra condizione di svantaggio sociale).

Si fa riferimento alla discriminazione diretta: “quando (...) una persona (con disabilità) è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» (d. lgs. 216/2003 art. 2, 1° co., lett. a),

● Discriminazione INDIRETTA

Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone con disabilità (o altra condizione di svantaggio sociale) in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (d. lgs. 216/2003 art. 2, 1° co., lett. b).

● Discriminazione COLLETTIVA

Quando riguarda una pluralità di soggetti e non sono individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione.

● Discriminazione MULTIPLA

Basata su più fattori di discriminazione (es: genere + disabilità). Se ne sta cominciando a parlare ora per quanto riguarda le donne con disabilità, ma ancora acerbamente. La Convenzione ONU ne parla espressamente all'art. 6 (“Donne con disabilità”) e 7 (“Bambini con disabilità”).

● Discriminazione PER ASSOCIAZIONE

con questa espressione si intende in particolare la discriminazione che colpisce una persona (es: la persona con disabilità), ma chi ne subisce le conseguenze negative è un'altra persona che invece non ne era direttamente colpita (es: il caregiver della persona con disabilità o il suo partner).

● Discriminazione DI GENERE

È la distinzione o differenziazione operata fra persone in base al genere sessuale, ciò significa che gli individui vengono giudicati semplicisticamente in base ad alcune caratteristiche fisiche o del gruppo di appartenenza, in questo caso il gruppo maschi o femmine.

All'art. 25 del Decreto Legislativo 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) le disposizioni del decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.



Come è inteso secondo l'accezione più contemporanea quello di "genere" è un concetto che si rifà direttamente al concetto di diritto anglosassone di "gender", nato a sua volta dai cosiddetti "gender studies" (anche noti come "women studies"). Con tale termine si indica una corrente di pensiero di stampo giuridico-sociologico nata a fine anni '80 con l'obiettivo di introdurre le tematiche legate alle pari opportunità e al genere (inizialmente inteso prevalentemente come "genere femminile") all'interno dei pensieri giuridici e delle prassi giudiziarie.

A livello normativo, troviamo una definizione di "genere" nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, nota come Convenzione di Istanbul, che all'articolo 3, lettera c), dispone che: "... c) con il termine "genere" ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini".

A livello sociologico, attualmente tale concetto si suddivide in almeno tre sub-categorie:

● **Identità di genere**

Per "identità di genere" si intende il modo in cui una persona percepisce ed esprime la propria appartenenza ad un genere invece che ad un altro, anche indipendentemente dal proprio sesso biologico. Tale identificazione può risolversi nella scelta di uno solo dei due sessi (maschile e femminile), ovvero di una serie di intersessualità (cd. genderfluid), che oscillano tra maschile e femminile.

● **Ruolo di genere**

Per "ruolo di genere" si intende l'aspettativa sociale che si ha nei confronti di una persona basata unicamente sulla sua appartenenza ad un genere oppure ad un altro: da qui nascono molte delle discriminazioni che le società occidentali, prevalentemente a stampo maschilista, mostrano di avere nei confronti delle donne e della loro emancipazione, e più in generale delle minoranze, spesso schiacciate dalle aspettative sociali che ancora oggi si esauriscono nella bipolarizzazione uomo-donna.

Esempio 1:

l'aspettativa sociale che sia comunque la donna a farsi carico in misura prevalente dei compiti familiari.

Esempio 2:

l'aspettativa sociale che vede la famiglia composta solo da due persone appartenenti a sessi diversi (maschile e femminile), senza considerare le famiglie omo-affettive.

● **Orientamento sessuale**

Per "orientamento sessuale" si intende il modo in cui un individuo risponde consapevolmente ad uno stimolo affettivo e sessuale. Tra gli orientamenti sessuali si includono: eterosessualità, omosessualità e bisessualità. Non ha necessaria attinenza con l'identità di genere, in quanto nel caso in cui ci sia sintonia tra sesso biologico e identità di genere può riscontrarsi un orientamento sessuale di tipo omo, o bi, affettivo e/o sessuale.

EMPOWERMENT

► Il termine empowerment deriva dal verbo *to empower* che in italiano significa “conferire o attribuire poteri”, “mettere in grado di”, “dare autorità a”, “accrescere in potere”. Con riferimento alla condizione della donna, il termine definisce un processo destinato a modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale e volto in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; che le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; che possano partecipare ai processi decisionali in ambito politico, economico e sociale. Il concetto di empowerment delle donne non è solo qualche frase di circostanza su una generica “forza delle donne”.

È un principio che le stesse Nazioni Unite indicano come fondamentale per lo sviluppo della società, perché va di pari passo con l’uguaglianza di genere, che assicura un futuro migliore per tutti.

L’empowerment è anche il processo dell’azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico attraverso la partecipazione attiva e il protagonismo individuale e di gruppo.

Tale definizione contempla, oltre all’aspetto psicologico dell’empowerment, anche quello organizzativo e di comunità, presentando l’empowerment quale costruito multilivello. Tale approccio multilivello è stato originariamente proposto da Rappaport (1984) ed elaborato approfonditamente da Zimmerman, che ha dato una chiara descrizione dei tre livelli di analisi: psicologico, organizzativo, sociale e di comunità.

INTERSEZIONALITÀ

► Definizione: Il termine “intersezionalità” è stato usato per la prima volta nel 1989 da Kimberlé Crenshaw, docente di diritto e teorica della razza, per indicare tutte quelle situazioni in cui si verifica la sovrapposizione (o “intersezione”) di diverse identità sociali e di quelle che possono essere le relative discriminazioni, oppressioni, o dominazioni.

La Crenshaw ha successivamente specificato ulteriormente il concetto, suddividendo l’intersezionalità in tre categorie principali:

- **Strutturale**
- **Politica**
- **Rappresentativa**

Attualmente esiste un’ampia varietà di termini utilizzati per descrivere e spiegare le discriminazioni multiple:

● **“Discriminazione multipla”** (nota anche come “discriminazione multipla ordinaria”) quella discriminazione che si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti.

● **“Discriminazione additiva”** tale termine indica quel particolare tipo di discriminazione che avviene quando l'evento discriminatorio ha luogo nella stessa occasione, ma sulla base di fattori discriminatori diversi che si aggiungono l'uno all'altro, restando tuttavia separati e mantenendo pertanto una propria individualità. Ogni fattore in gioco aggrava comunque la discriminazione.

● **“Discriminazione intersezionale”** con cui si indica quella discriminazione multipla che ha luogo quando l'evento discriminatorio è basato su più fattori di rischio - come ad esempio, genere, sesso, orientamento sessuale, religione, che interagiscono tra loro in modo tale da determinarsi a vicenda e fondersi completamente, al punto da non poter più essere distinti e separati. In questo caso pertanto, finisce per trattarsi di un “unico fattore intersezionale”, in quanto di verifica una “commistione” completa tra i vari fattori in gioco.

LINGUAGGIO

► Il linguaggio connota la nostra rappresentazione del mondo che ci circonda, condiziona il nostro modo di percepire, decodificare e “registrare” situazioni, persone, relazioni.

Quando siamo adesso in contesti che riguardano le donne, le persone con disabilità, con diverso orientamento sessuale o migranti possiamo constatare il frequente utilizzo di termini che stigmatizzano, offendono, umiliano, discriminano.

Il linguaggio è lo specchio della nostra società, delle regole che la governano, dei rapporti e delle caratteristiche più profonde che la costituiscono quindi le modalità di espressione contribuiscono a caratterizzare e a forgiare le idee e i modelli di riferimento della società stessa.

Nonostante ciò l'utilizzo di un linguaggio discriminatorio è generalmente sottovalutato e spesso si accettano l'uso di espressioni discriminatorie e/o sessiste, solo perché esse sono ormai considerate “comuni” o, addirittura, erroneamente reputate frutto di vere e proprie regole grammaticali o, in ogni caso, perché

percepite dalla consuetudine come prive di connotazione offensiva.

Non solo nel parlare quotidiano, ma anche nei libri di testo, nei dizionari, sui giornali si registra frequentemente un uso improprio e sessista della lingua, una grande disattenzione circa le conseguenze dell'uso di un linguaggio discriminatorio, nonché atteggiamenti accompagnati da un certo qual fastidio ad adottare una terminologia rispettosa del principio di parità tra uomo e donna e rispondente alla differenza di genere.

Il processo di superamento della discriminazione va di pari passo con quello di sviluppo e crescita della nostra società, a livello individuale e collettivo e questo presuppone un cambiamento che potrebbe e dovrebbe partire dal linguaggio quotidiano.

Utilizzare un linguaggio corretto contribuisce a migliorare la nostra comunicazione e le relazioni sociali perché le parole sono decisive nel produrre il cambiamento culturale che riguarda tutti e tutte nel cammino verso una società più inclusiva.

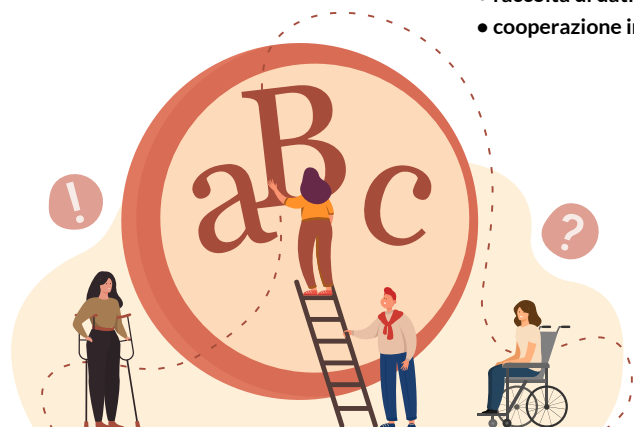
MANIFESTO UE RAGAZZE E DONNE CON DISABILITÀ

► Manifesto sui diritti delle Donne e delle Ragazze con Disabilità nell'Unione Europea. Uno strumento per attivisti e politici. Il Manifesto al quale AISM ha aderito formalmente nel 2018 con molte altre Associazioni, EE.LL, altri organismi e organizzazioni pubbliche e private è declinato in 18 aree che consentono di approfondire ciascun tema e di farlo concretamente attraverso attività specifiche di cui le donne e le ragazze con disabilità siano protagoniste competenti.

Il Manifesto è articolato nelle seguenti aree:

- uguaglianza e non discriminazione
- sensibilizzazione, mass media ed immagine sociale
- accessibilità
- situazioni di rischio ed emergenze umanitarie
- pari riconoscimento davanti alla legge ed accesso effettivo alla giustizia
- violenza contro le donne
- vivere nella comunità
- diritti sessuali e riproduttivi
- istruzione
- salute
- abilitazione e riabilitazione
- lavoro ed occupazione
- standard adeguati di vita e di protezione sociale
- emancipazione e ruolo di guida
- accesso alla cultura allo sport ed al tempo libero
- intersezionalità, genere e disabilità
- raccolta di dati e statistiche
- cooperazione internazionale

GLOSSARIO





Il mobbing viene ricondotto ad una tipologia di violazione del diritto alla salute ed alla tutela della personalità, inseriti nel nostro ordinamento ex art. 32 Cost e art. 2087 c.c.

Tale ultima disposizione assume valore infatti anche con riferimento a comportamenti tesi all'umiliazione, mortificazione e marginalizzazione dei lavoratori all'interno di un ambiente di lavoro, che siano tali da provocare disturbi di natura psico-fisica, danni alla salute e alla personalità morale, denominati comunemente come mobbing.

Lo psicologo Leymann nel definire il mobbing individua una serie di elementi caratteristici di questo fenomeno. Esso consiste in una comunicazione "ostile o non etica" da parte di uno o più individui, contro un individuo che è privo di difesa a causa delle continue azioni mobbizzanti, che si verificano con un'alta frequenza cioè, una o più volte la settimana per una durata di almeno sei mesi.

L'autrice francese Marie- France Hirigoyen segnala un comportamento abusivo che con la sua ripetizione o "sistematizzazione" minaccia la dignità e l'integrità psicofisica di una persona, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro o il clima di lavoro.

Purtroppo allo stato attuale non esiste una disciplina specifica del mobbing nel nostro ordinamento giuridico. In particolare, da dottrina e giurisprudenza il mobbing viene definito come l'insieme di quei comportamenti che:

- sono posti in essere da datore di lavoro, intermedi e colleghi;
- si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati con specifica determinazione e continuità, tali da arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, anche solo al fine di allontanarlo dalla collettività nel cui ambito svolge la propria opera.

Il mobbing viene pertanto identificato nell'aggressione psicologica effettuata con comportamenti tipici (es: vessazioni) e/o atipici o neutri (es: isolamento della persona nel contesto lavorativo), e svolta in modo sistematico e per un apprezzabile periodo di tempo tipicamente con lo scopo di:

- indurre il lavoratore a dimettersi
- a rinunciare ad eventuali incarichi
- di creare tutti i presupposti affinché la vittima designata venga progressivamente e lentamente estromessa ed emarginata dal contesto lavorativo.

Il mobbing, inoltre, può anche essere di tipo orizzontale quando viene perpetrato dai/dalle colleghi/e di lavoro di pari grado. Ad esempio succede se la persona mobbizzata è disabile e può essere isolata dagli stessi o dalle stesse pari grado, non invitandola per la pausa caffè o non includendola per la pausa pranzo e in generale escludendo le persone disabile dai momenti di socialità e ricreazione. La gravità del mobbing è data dal fatto che tutte queste condotte protratte nel tempo portano la persona ad avere importanti problemi di ansia e di depressione. Il primo modo per tutelarsi oltre a confrontarsi con persone fidate è quello di rivolgersi a un sindacato ovvero a un avvocato specializzato in diritto del lavoro, che darà le opportune indicazioni alla persona mobbizzata.

È sempre consigliabile intraprendere un dialogo con l'azienda funzionale a evitare di esacerbare situazioni che già di per sé sono fonte di grande disagio e malessere psicofisico per la persona che ne è vittima.

Solo ove tale strada si palesi non percorribile ovvero non proficua si potrà valutare di azionare giudizialmente il proprio diritto a svolgere l'attività lavorativa in un clima sereno e non

vessante, chiedendo all'autorità giudiziaria di condannare il datore di lavoro alla cessazione della condotta vessante oltreché al risarcimento del danno.

Se la persona ha una disabilità, come ad esempio la Sclerosi multipla, può rivolgersi direttamente alle avvocate di diritto del lavoro di AISM.

STALKING

Con il termine "stalking" si indicano una serie di atteggiamenti posti in essere da un individuo (cd. "stalker") che affliggono un'altra persona, perseguitandola e generandole stati di paura e ansia, tali da poter persino compromettere lo svolgimento della normale vita quotidiana da parte della stessa.

Entrambi i termini deriva dal verbo inglese "to stalk", con cui si indica il "camminare furtivamente, con circospezione", ma anche il "cacciatore in agguato". In queste circostanze, viene invece utilizzato per indicare un vero e proprio modello comportamentale, posto in essere da un individuo nei confronti di un altro nell'ambito di una qualunque relazione, caratterizzato da intrusioni costanti nella vita pubblica e privata di una o più persone.

È un vero e proprio reato, tutelato dall'art. 612-bis del Codice Penale.

Tale articolo dispone in particolare che costituisce il delitto di "atti persecutori" (c.d. stalking) "chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva

Infine, se le condotte sono di particolare gravità è possibile anche sporgere denuncia-querela presso la polizia giudiziaria cosicché possa essere avviato un procedimento penale.

ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita".

Mutuato dall'ordinamento inglese, è stato introdotto in Italia dal Decreto Legge 23 febbraio 2009, n. 11., convertito con modificazioni nella legge 23 aprile 2009, n. 38, e ulteriormente modificato dal Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito in Legge 15 ottobre 2013, n. 119.

Lo stalking, anche definito come condotte persecutorie, è quell'insieme di azioni invadenti e persistenti che pongono la vittima in una condizione di agitazione costante, di ansia e/o di paura per l'incolumità della propria o altrui vita. Purtroppo nella maggior parte dei casi la vittima è una donna. Nel caso in cui la vittima portatrice di disabilità può essere ancora più pervicace, poiché lo stalker spesso ritiene che la persona disabile abbia meno capacità di difendersi o di chiedere aiuto nella maniera idonea, come si vedrà in seguito.

Le condotte persecutorie possono avvenire, ad esempio, alla fine di una relazione in cui uno dei due ex partner tormenta l'altro/a. Questo può avvenire tramite pedinamenti, appostamenti fuori dall'abitazione o dai luoghi di lavoro e può essere spesso accompagnato da minacce. Oggigiorno le vessazioni più pervicaci

sono quelle poste in essere con le modalità del cosiddetto “cyberstalking” ovvero lo stalking consistente in:

- numerose chiamate (nell'ordine anche di 30/40 chiamate al giorno)
- ancora più numerosi messaggi su piattaforme social (WhatsApp, Instagram, Facebook, Telegram)
- creazione di profili falsi sui social per controllare le attività dell'ex partner
- utilizzo di applicazioni di tracciamento del telefono come “Find my iPhone”

Nel caso ci siano episodi riconducibili allo stalking ci sono due azioni che la vittima può mettere in essere:

1- richiesta di ammonimento al Questore. La persona vittima di stalking può fare una richiesta motivata al Questore, affinché, questi ammonisca lo stalker a non porre in essere quelle condotte vessatorie. Se lo stalker, anche dopo essere ammonito, continua a stalkere la vittima, questo

comporterà un aggravamento della pena, se ne scaturirà un procedimento penale.

N.B. se è già stata sporta querela, la richiesta di ammonimento al Questore non può essere presentata.

2- Sporgere denuncia-querela presso la polizia giudiziaria (Carabinieri, Polizia, Polizia locale ecc. ecc.), affinché lo stalker venga perseguito penalmente. Se le minacce e le condotte vessatorie sono particolarmente persecutorie l'autorità giudiziaria, anche su indicazione della polizia giudiziaria ovvero della vittima, potrà chiedere che venga posta in essere una misura cautelare, quale ad esempio il divieto di avvicinamento alla persona offesa (la vittima di molestie).

N.B. Per i reati di violenza contro le donne è sempre previsto il gratuito patrocinio a spese dello Stato.

STEREOTIPO

► Una idea preconcepita, prevenuta e generalizzata spesso basata su background culturali, etnicità, orientamento sessuale e religioso, disabilità, età e nazionalità che spinge ad etichettare un gruppo o un individuo in maniera sia negativa che positiva.

• Stereotipi nei confronti delle donne

Gli stereotipi nei confronti delle donne sono strettamente collegati alle aspettative derivanti dal ruolo sociale percepito. Infatti, gli stereotipi tipici nei confronti delle donne sono quelli riguardanti il loro ruolo di madre e/o moglie e, in generale, di caregiver. È

da sottolineare infatti come, quando nella famiglia sia presente una persona con disabilità, tendenzialmente ci si aspetta anche sia la donna a prendersene cura cioè, la madre, la sorella o ancora le figlie femmine in caso di disabilità di uno o di entrambi i genitori. Gli stereotipi nei confronti delle donne sono riscontrabili anche sul posto di lavoro; ad esempio, a parità di mansioni si preferisce assumere un uomo, perché si pensa che non avrà figli di cui occuparsi o che comunque sia più coinvolto dal ruolo di lavoratore invece che dagli altri ruoli sociali, come quello di padre. Lo stesso dicasi per la figura del/della caregiver; la

discriminazione per associazione, cioè quella che colpisce la persona che si prende cura di un'altra persona che sia disabile o minore, viene esercitata nella maggior parte dei casi contro le donne. Questo ricade negativamente sulla donna, perché non si valutano invece gli elementi di organizzazione delle scadenze e degli obiettivi e di gestione del tempo che una madre lavoratrice può aver assunto qualora si sia presa cura dei figli o delle figlie in maniera preponderante rispetto all'uomo. Inoltre, ci sono stereotipi che incidono sull'interesse del genere femminile come ad esempio, il chiedere alle lavoratrici di sorridere - quando ciò non accade per i colleghi maschi - o fare degli apprezzamenti frequenti sul loro aspetto fisico - cosa decisamente poco frequente nei confronti dei lavoratori maschi.

● **Stereotipi nei confronti delle persone con disabilità**

Gli stereotipi inerenti alla disabilità possono avere varia natura in base al fatto se la disabilità sia fisica o cognitiva e se sia visibile o meno. Innanzitutto, il primo stereotipo è quello di considerare le persone disabili non nella loro identità completa, bensì classificandole in base allo loro "status di persona disabile". Infatti, il primo pregiudizio che si crea è che tali persone siano diverse dalle persone cosiddette "normali". Così facendo, si etichetta la persona senza considerare le sue inclinazioni, passioni o preferenze. Un'altra questione fondamentale è quella inerente al tipo di disabilità: se la disabilità è fisica e visibile spesso, lo stereotipo e il conseguente pregiudizio è che la persona non sia in grado di svolgere mansioni lavorative rilevanti da un punto di vista cognitivo e che perciò la disabilità sia totalizzante. D'altro canto, quando la disabilità è "invisibile" spesso alla persona non vengono riconosciuti gli accomodamenti ragionevoli. Quest'ultima ipotesi è particolarmente insidiosa nei confronti delle persone con Sclerosi multipla, poiché uno dei sintomi più diffusi è proprio quello che viene identificato con "stanchezza", "fatica", "senso di affaticamento". Quest'ultimo rappresenta un fattore invisibile particolarmente

limitante per le persone con sclerosi multipla, poiché non essendo riconosciuto non vengono ritenute fondate, talvolta, le relative richieste di differenziazione dell'orario o del carico di lavoro. Spesso, alle persone con sclerosi multipla, essendo l'età di insorgenza della malattia mediamente fra i 25 e i 40 anni, viene associato lo stereotipo dell'essere giovane e perciò più capace di sostenere ritmi lavorativi e/o di vita più impegnativi, nonostante i livelli di energia, possano non corrispondere a quelli socialmente previsti.

● **Stereotipo di genere**

Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelle che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere. La mancanza di conformità a tali attese fa sì che le persone interessate vengano ritenute o giudicate come "poco femminili" o "poco maschiline". Nella fattispecie, definisce le caratteristiche di tutti/e coloro che hanno sesso femminile o maschile. Si tratta di una forma imprecisa di conoscenza perché non coglie né le differenze all'interno del gruppo da esso definito né l'evoluzione a cui il gruppo stesso è inevitabilmente soggetto. Per il modo in cui viene costruito, finisce pertanto con il cristallizzare l'immagine di una realtà che è invece in movimento.

VIOLENZA DI GENERE

(psicologica, economica, fisica, sessuale, istituzionale)

► Da un punto di vista giuridico, la definizione di violenza di genere si rinviene in due testi normativi:

- La Convenzione di Istanbul;
- La Direttiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato, e che sostituisce la Decisione Quadro 2001/220/GAI, attuata con Decreto Legislativo 15 dicembre 2015, n. 212.

La Convenzione di Istanbul in particolare all'art. 3 contiene le definizioni di:

- **“violenza nei confronti delle donne”**

per tale intendendosi “... una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata” (cfr. art. 3, lett. a), della Convenzione di Istanbul);

- **“violenza domestica”**

per tale intendendosi... tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare, o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima” (cfr. art. 3, lett. b), della Convenzione di Istanbul).

La definizione di “violenza di genere” è contenuta anche nella Direttiva 2012/29/UE, che al considerando 17 delle Premesse la definisce come: “...la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere. Può provocare un danno fisico, sessuale, emotivo o psicologico, o una perdita economica alla vittima.

La violenza di genere è considerata una forma di discriminazione e una violazione delle libertà fondamentali della vittima e comprende la violenza nelle relazioni strette, la violenza sessuale (compresi lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali), la tratta di esseri umani, la schiavitù e varie forme di pratiche dannose, quali i matrimoni forzati, la mutilazione genitale femminile e i cosiddetti «reati d'onore».

Le donne vittime della violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di un'assistenza e protezione speciali a motivo dell'elevato rischio di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazione e di ritorsioni connesso a tale violenza.

TESTIMONIANZE



IO SONO STATA DISCRIMINATA

LA **STORIA DELLE DONNE
CON SM ATTRAVERSO
LE LORO PAROLE**

**SCLE
ROSI
MULTI
IPLA**
associazione
italiana

un mondo
libero dalla SM

AI SM. INSIEME, UNA CONQUISTA DOPO L'ALTRA

RICORDARE

PER NON

RIVIVERE

RICORDARE PER NON RIVIVERE

La memoria è un archivio di esperienze e informazioni che ci aiutano a navigare nel mondo. Tuttavia, a volte, la memoria può diventare un peso, un ostacolo che ci impedisce di andare avanti. In questi casi, è importante imparare a gestire la memoria in modo sano e costruttivo.

Una delle strategie più efficaci per non rivivere le esperienze negative è quella di trasformarle in lezioni apprese. Invece di fissarsi sui dettagli della situazione, concentriamoci sulle emozioni e sui pensieri che ci hanno colpiti. Questo ci permette di vedere la situazione da una prospettiva diversa e di trovare il modo di superarla.

Inoltre, è importante praticare la mindfulness e la meditazione. Queste pratiche ci aiutano a rimanere presenti nel momento e a non lasciarsi trasportare dai ricordi del passato. Invece di vivere nel passato, impariamo a vivere nel presente e a guardare il futuro con ottimismo.

Infine, è importante cercare il supporto di amici e familiari. Parlarne con qualcuno che ci ama e ci comprende può aiutarci a elaborare le esperienze negative e a trovare il modo di superarle. Non siamo soli e non dobbiamo affrontare tutto da soli.

RICORDARE PER NON RIVIVERE

▶ Ma la diagnosi non è solo una diagnosi

“Quando ho avuto la diagnosi di SM ho perso una cara amica, il mio ragazzo e la sua famiglia, si sono tutti allontanati da me”.

“Ho 35 anni, ce ne sono voluti 13 prima che la diagnosi di sclerosi multipla fosse confermata. 13 anni senza che mi venisse prescritta una risonanza, 13 anni in cui la malattia ha potuto agire indisturbata, mentre io venivo alternativamente definita malata immaginaria, isterica, depressa”.

“Quando mi hanno comunicato la diagnosi non ho pianto, come il neurologo forse si aspettava che facessi. Ha pensato che non avessi capito, quando in realtà ero semplicemente sollevata perché finalmente, dopo tanto peregrinare, i miei disagi avevano un nome”.

“Subito dopo la diagnosi l’infermiera mi ha posato una mano sulla spalla e mi ha detto *Non preoccuparti, puoi ancora avere dei figli!*”.

“Dal momento della diagnosi ho capito l’importanza di contribuire a rompere il silenzio... per non essere invisibile”.

“In un certo senso posso dire che la diagnosi mi è stata di aiuto: dopo mille vessazioni subite dal mio ex fidanzato, ho potuto infine dirgli *Hai capito perché stavo male, stronzo?*”.

“La diagnosi è stata una doccia fredda, per un periodo l’ho tenuta nascosta perfino alla mia famiglia. Mi sono imposta di farmi vedere forte anche quando mi sentivo la più fragile della terra”.

▶ La mia vita sul lavoro

“Sul lavoro mi hanno pugnalata, esclusa, ho subito pesanti discriminazioni”.

“Ogni volta che si apre una posizione a tempo indeterminato, la mia azienda mi esclude automaticamente. Come se una donna con sclerosi multipla non potesse avere ambizioni e progetti di carriera”.

“Sono una dipendente pubblica, ho subito molte discriminazioni sul lavoro, anche da parte di altre donne. È quello che mi fa più male. Ora posso contare sul supporto di un’avvocata di AISM per difendere i miei diritti”.

“Durante una supplenza ho subito azioni di mobbing da parte di una dirigente scolastica”.

“Quando al lavoro hanno saputo della diagnosi di SM mi hanno detto che temevano potessi sviluppare problemi “cognitivi”, occorre informare e sensibilizzare sia sulla SM che sulla disabilità, i luoghi di lavoro sono segnati da pregiudizi e stereotipi”.

“Quando ci sono stati problemi economici nell’azienda in cui lavoravo, il datore di lavoro ha scelto di pagare lo stipendio prima al mio collega maschio perché io - parole sue - avrei potuto farmi mantenere da mio marito”.

“Poco dopo la diagnosi, il mio capo area mi ha suggerito di non dichiarare la SM poiché nessuno avrebbe mai scommesso su un cavallo zoppo. Avevo 26 anni ed era il mio primo impiego”.

“Durante un colloquio di lavoro ho detto alla selezionatrice di avere la sclerosi multipla. *Anch’io ho un dolore alla caviglia, è molto fastidioso, ha ribattuto. Questa falsa empatia non è di aiuto per nessuno.*”.

“Lavoro in un ufficio di amministrazioni condominiali, nessuno sa della mia malattia, ma il mio stato di salute è comunque oggetto di commenti inappropriati. Ho avuto tre gravidanze non andate a buon fine, quando ho comunicato al mio datore di lavoro la mia terza gravidanza mi sono sentita rispondere *Ah! Pensavo che ormai non ne facessi più!*”.

Quindici anni fa ho scelto di non parlare della mia malattia per testare la mia tenuta lavorativa (con tutte le dovute cautele), questo mi ha messo al riparo da alcune discriminazioni ma non da altre, resto una donna.

▶ Tanti piccoli “dignitosi” dettagli che si chiamano accomodamenti ragionevoli

“Non chiedo di essere favorita, ma semplicemente di poter gestire le mie 8 ore lavorative in modo tale da gestire al meglio le mie energie durante la giornata”.

“Ho solo chiesto di avere uno schermo più grande; basterebbe poco per non affaticare ulteriormente la vista”.

“Durante il periodo di lockdown ho dovuto ricorrere all'avvocato AISM per poter rivendicare il mio diritto al lavoro agile”.

▶ Davanti alle aspettative degli altri e di “lui”

“Il mio compagno è scappato al momento della diagnosi”.

“Sono stata sposata con un uomo che ha sempre esercitato su di me violenza psicologica, mi ha letteralmente demolito. Mi diceva *Chi vuoi che ti si prenda, ridotta come sei? L'ho lasciato*”.

“La mia vita è divisa in due parti, c'è una prima e un dopo. Prima di sposarmi sono stata impegnata come attivista in politica e nel sindacato, dopo il matrimonio e i figli è arrivata la diagnosi di sclerosi multipla. Ero sempre stanca, ho subito violenza

psicologica da mio marito, mi definiva “lamentosa”. Da quando mi sono separata, ho ripreso in mano la mia vita e le mie attività, collaboro con un CAV”.

“Una parente di mio marito si è avvicinata a me e mi ha detto che, se non avessi voluto finire sulla sedia a rotelle, non avrei dovuto immaginarmi disabile, dipende tutto dalla mente, *non fare come Nadia Toffa che a un certo punto ha smesso di credere che sarebbe guarita e infatti è morta*. Chissà perché si sentono tutti in diritto di dare consigli non richiesti”.

► La discriminazione inizia con un pensiero, un gesto, una parola...

“Sei una donna, non puoi studiare ingegneria. Sei una donna, non puoi giocare a calcio come i maschi. Sei una donna, non puoi rientrare a casa tardi come tuo fratello. Quante volte ci siamo sentite ripetere queste frasi in quanto donne?”

“Dopo la laurea in Giurisprudenza, ho iniziato la pratica legale per diventare avvocatessa. Il medico di famiglia disse ai miei genitori che, a causa della SM, avrei dovuto smettere di studiare. Ho continuato e ora aspetto i risultati dell'esame di Stato”.

“...ho 58 anni sono sposata e sono mamma di due ragazze e al momento disoccupata. Ho lavorato in una grande azienda come contabile amministrativa. Resosi necessario un adeguamento dei programmi informatici abbiamo affrontato una riorganizzazione del personale interno. Perciò sono stata spostata dagli uffici amministrativi a quelli commerciali per organizzare i nuovi gruppi anche come supporto informatico. Il nuovo direttore ovviamente era stato informato

delle mie allora piccole difficoltà, scelse un'altra persona per andare in trasferta a seguire il corso per imparare i nuovi programmi giustificando la contraddizione sostenendo che sarebbe stato troppo “strapazzo” per me. Questo è stato l'inizio di una serie di mancate certificazioni delle mie competenze lavorative, ma questo l'ho capito molto tempo dopo quando mi sono riconciliata con me stessa e la mia malattia e ho raggiunto la consapevolezza del fatto che la SM non faceva di me una donna con un meno davanti”. Grazie ad AISM e al progetto ho acquisito maggiore consapevolezza della situazione lavorativa che ho vissuto... e mi sono sempre più convinta che ho subito negli anni una forma di discriminazione multipla subdola e massacrante. Una discriminazione lavorativa, istituzionale, personale, di genere e di malattia. Un mobbing spietato operato dal basso sul lavoro e dall'alto mancando il giusto riconoscimento di ruoli ed incarichi espletati. Sono fiera di far parte di un gruppo che s'impegna per cambiare la società in meglio”.

► Nella spirale della violenza

“Ho un'amica che ha subito violenza e ho compreso quanto lei si sia sentita sola”.

“Sono stata sentita come testimone in questura a sostegno di una donna che ha subito violenza, un'esperienza che mi ha fatto molto riflettere”.

“io ho subito violenza dal mio ex, non mi vergogno a dirlo, violenza fisica”.

“Anche i medici di famiglia...non è possibile che non si accorgano di nulla... che non riconoscano “segnali” e segnali di violenza fisica e psicologica...”.

“Ho capito, grazie alla mia partecipazione al Progetto I>DEA e al supporto della Rete RED di cui faccio parte che subivo violenza psicologica, la continua svalutazione, le umiliazioni mi avevano distrutto, non riuscivo più a fare nulla, ho dovuto ricorrere a psicofarmaci, poi, la consapevolezza mi ha fatto prendere decisioni per la mia vita, ora mi sento libera”.

► Il mondo “chiuso” della burocrazia che non ti difende

“Quando ho incontrato per la prima volta la commissione INPS per l’invalidità mi sono sembrati dei mostri alieni. Mi parlavano lentamente e a bassa voce, come fossi una bambina di tre anni. Si sono stupiti che fossi laureata, che avessi ambizioni lavorative, forse anche che mi alzassi dal letto tutte le mattine”.

“Ho dovuto fare causa all’INPS per un’incapacità di valutazione sulla percentuale di invalidità che mi ha lasciato senza sussidio economico per diversi anni”.

“Trovo denigrante e ingiusto il dover essere giudicata “abile” solo perché il mio aspetto è curato e voglio rimanere donna nonostante la mia disabilità”.

► Io e lei: nella mia testa, nei miei pensieri, nel dialogo con me stessa

“Vorrei smettere di sentirmi in colpa se a volte sento la necessità di fare una pausa, di prendermi un po’ di riposo. Pochi minuti di riposo mi consentono di fare tanta più strada, dovrei ricordarmene di più”.

“Molti considerano la sedia a rotelle una limitazione alla propria libertà. Io non la vedo così: la carrozzina mi dà la libertà di uscire”.

“Mi fa rabbia essere spinta sulla sedia a rotelle perché così andiamo più veloce”.

“Mi fa rabbia essere sistemata in un punto della stanza senza poter scegliere”.

“Come si raccontano la stanchezza, le vertigini, la mancanza di sensibilità agli arti? I sintomi invisibili sono difficili da spiegare e mi fanno sentire poco compresa dagli altri. I sintomi invisibili sono la maschera che nasconde le mie ferite”.

“Si parla troppo poco degli effetti della sclerosi multipla sull’umore. A volte le

emozioni mi travolgono all’improvviso e senza motivazione; sono incontenibili e destabilizzano anche chi mi sta vicino”.

“A volte mi scordo di avere la SM. Poi faccio cadere in terra una tazza, o inciampo in un sassolino, o incespico sulle parole, e vorrei solo piangere”.

“La condivisione mi ha fatto sentire accettata e capita perché mi sono ritrovata nei racconti e nelle esperienze delle altre donne”.

“Lo studio, impegno e conoscenza sono l’allenamento per il mio cervello lesionato”.

“il futuro mi spaventa, ho paura di dover dipendere da qualcuno e perdere la mia indipendenza”.

“Io non sono la sclerosi multipla! Io sono una giovane donna con mille progetti e sogni che non finiscono con la diagnosi di SM”.

► **L'abilismo intorno a noi**

“L'abilismo l'ho sperimentato quando mi hanno detto che *i disabili veri stanno a casa e non vanno alle fiere!*”.

“L'abilismo è quando auguri a una persona di finire in carrozzina se critica come parcheggi”.

“L'abilismo è quando chiedono a una donna con SM con problemi di articolazione della parola se è straniera”.

“L'abilismo è quando un compagno del corso che stai frequentando ti vede prendere tutti i giorni l'ascensore invece di fare quattro rampe di scale e commenta dicendo *Siamo pigri, eh?*”.

“L'abilismo è quando decidono che siamo angeli, guerriere, donne che stanno combattendo una battaglia, modelli di vita, fonti di ispirazione, vittime di un destino ingrato. Ci riducono a figure monodimensionali, prive di complessità. Noi non siamo la nostra malattia”.

► **Lei, la mia SM, mi sfida tutti giorni**

“Non ho potuto accettare un lavoro all'estero poiché il sistema sanitario non copriva le spese mediche”.

“Quando ho dovuto iniziare la terapia, ho scelto il farmaco orale e non ho voluto il farmaco auto-iniettante perché mi sarei sentita troppo malata”.

“Quando mi facevo il farmaco auto-iniettante, avevo degli ematomi che non sopportavo. Vedermi allo specchio tutte le mattine con ematomi e macchie rosse mi ricordava della diagnosi, metteva la SM al primo posto”.

“Spesso si prova vergogna di fronte all'incontinenza dovuta alla SM. Però la vergogna va superata, meglio riservarla per ben altro”.

“Un giorno ho incontrato per strada una conoscente che sapeva della mia patologia. Mi ha salutato, poi ha scrollato la testa dicendo *Che coraggio, che coraggio. Stavo semplicemente facendo una passeggiata*”.

“Ho detto alla madre di una mia amica di aver finalmente trovato un impiego. *Brava, almeno ti passa il tempo, sennò che fai tutto il giorno a casa?* ha commentato. Come se, in quanto donna con SM, le mie aspirazioni non contassero più nulla, come se avere un lavoro per me non fosse null'altro che un modo per ingannare il tempo nell'attesa del ritorno a casa di mio marito”.

“Non avere il controllo degli sfinteri cambia il tuo modo di rapportarti con gli altri”.

“La SM fa paura. La SM è come una spada di Damocle. Ho paura che cada da un momento all'altro. La SM è imprevedibile e questo è l'aspetto che più mi destabilizza”.

“Ogni tanto mi riprende la paura che avevo all'inizio, di finire in sedia a rotelle. Mi viene all'improvviso”.

► La consapevolezza non ha limiti: una donna RED non sarà mai Cenerentola

“Ho avuto la diagnosi nel 2018, avevo 18 anni. Per me è stato molto utile il Convegno Giovani AISM, che considero una fondamentale esperienza di confronto e consapevolezza”.

“Ho avuto difficoltà a trovare info sulla SM perfino in ospedale, nessuno mi ha mai parlato di AISM. L'ho scoperta navigando in rete, ed è proprio in Associazione che ho trovato il supporto che cercavo. Ora sono molto attiva sul territorio e partecipo alle iniziative di volontariato”.

“Ho deciso di partecipare al Progetto I>DEA anche per l'esperienza in famiglia di una cugina con grave disabilità motoria che è stata vittima di bullismo”.

“Ho taciuto a lungo la mia diagnosi, ora da tre mesi lavoro in AISM, l'associazione che mi rappresenta mi rende libera”.

“Io qui nel gruppo RED del Progetto I>DEA mi sento a mio agio e penso di poter dire delle cose e anche imparare qualcosa che possa essere utile per il mio lavoro”.

“Sono entrata nella Sezione AISM lo stesso giorno in cui ho avuto la diagnosi. La considero la mia casa. Devo ringraziare le donne che ho incontrato nella mia vita, a partire da mia madre, alle mie amiche, alla mia docente universitaria”.

“Io devo essere un po' strana! Sapere di avere la sclerosi multipla ha stimolato la mia consapevolezza. Non dico che la cosa non mi abbia all'inizio destabilizzata ma l'essere infermiera ha aiutato. La sclerosi per me non è mai stata un mostro sconosciuto e ho avuto facilità a trovare i canali più adeguati. Altro è stato l'impatto sulla vita “vissuta”... l'abbandono del lavoro, il dover aggiungere, giorno dopo giorno, sempre qualcosa di più alla lista delle “cose che non riesco a fare”, il dovermi ridisegnare. Devo dire che il rapporto con AISM è stato determinante, faccio parte delle donne RED ed il tornare ad occuparmi di qualcosa che non sia io e la mia malattia ha dato un nuovo impulso alla mia vita.

A sessant'anni ci si può riscrivere. Come dico sempre la sclerosi è un inciampo e quando si inciampa si cade, ma poi ci si rialza!”.

“Da quasi due anni ho iniziato a non nascondere la mia SM; fendere il velo del silenzio permette di crearsi spazi di scelta e libertà irraggiungibili. Oggi posso partecipare alla vita di AISM, posso far parte di progetti come I>DEA, posso parlare di diritti delle persone con disabilità conoscendone almeno in parte le difficoltà, oggi posso essere me stessa in tutto quello che sono”.

“Nella Rete RED ho trovato un gruppo non giudicante in cui è possibile confrontarsi, aprirsi e non sentirsi giudicate. Sappiamo che ci sarà sempre qualcuna nella rete a capirti, ascoltarti e stare dalla tua parte”.

“Grazie agli incontri della Rete RED ho capito di essere stata vittima di violenza psicologica da molti anni, il confronto con le formatrici e con le donne con SM della Rete RED mi ha fatto “vedere” con altri occhiali la mia esperienza di vita, la mia relazione, mi ha dato il coraggio di separarmi e riprendere in mano la mia vita”.

“Voglio imparare a sostenere le donne, aiutarle a ritrovare la forza che hanno dentro, a ribellarsi. Desidero mettermi in gioco e aiutare altre donne con sclerosi multipla”.

“La rete mi aiuta a non sentirmi sola con le mie emozioni e difficoltà. Se cado, so di essere sostenuta. Insieme alle donne della Rete RED mi sento più forte”.

“Le parole sono importanti. Quando ho fatto la mia prima risonanza, la radiologa, fiera, ha improvvisato la diagnosi dicendo *Ha la sclerosi multipla, ma non si preoccupi. Non è grave. Ora ci sono farmaci che la bloccano*”.

“Durante un’intervista in ospedale, un ricercatore mi ha chiesto se riuscissi a salire senza fatica una rampa di scale. Sì, ho risposto. Sì, *per ora*, ha precisato lui”.

“Ho imparato a non avere vergogna, a superarla; la vergogna non deve essere un limite. Sono più gli altri che provano vergogna di fronte alla mia disabilità”.

“Sono una mamma con SM e mi capita di pensare al futuro con mia figlia. Ho deciso di andare in vacanza quest’anno, anche se le mie finanze non lo consentirebbero, perché non so se il prossimo anno le mie condizioni fisiche me lo permetteranno”.

“A mia figlia ho spiegato cosa è la SM perché non volevo pensasse che la mia fatica dipendesse dal dovermi occupare di lei. Volevo che non avesse paura”.