

Disabilità femminile e lavoro

di Luisa Molè

Si parla poco delle donne con disabilità e ancora di meno del loro inserimento nel mercato del lavoro. Ciò è dovuto principalmente alla scarsa cultura e conoscenza di questo mondo e delle grandi difficoltà che incontrano le donne.

Recentemente il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro, di cui fa parte anche l'Ugl, ha dedicato al tema un seminario di approfondimento che si è tenuto a Roma presso la Camera dei Deputati a cui ha partecipato la Sottosegretaria Franca Biondelli. Al seminario hanno preso parte esperti e rappresentanti delle Associazioni e delle parti sociali. Per l'Ugl è intervenuto Giovanni Scacciavillani, Responsabile dell'Ufficio Politiche della Disabilità.

Le donne con disabilità sono spesso soggette a «discriminazioni multiple», come recita l'art. 6 della Convenzione Onu, perché subiscono sia le discriminazioni di genere che quelle delle persone disabili. Condizioni di disagio che si aggiungono a quello della disabilità e che rendono difficoltoso l'accesso e la permanenza al lavoro.

Infatti, non stupisce scoprire che le donne disabili sono meno presenti nel lavoro rispetto agli uomini e che questo fenomeno si accentua di più nel sud dell'Italia. Sono discriminazioni note a tutto il genere femminile, comprese le difficoltà di conciliazione del lavoro e la cura della famiglia, che si vanno a sommare allo stato instabile di salute dovuto alla disabilità.

Anche la violenza che colpisce le donne con disabilità è una piaga di cui si fa fatica a far emergere il dato, in parte dovuto alle difficoltà di denuncia da parte di chi l'ha subita. Basti pensare a tutte quelle donne affette da malattia mentale che non sono in grado di denunciare gli atti di violenza che hanno subito.

Le indagini statistiche sociali che riguardano le donne con disabilità e il loro inserimento nel lavoro sono carenti e nelle ricerche sulla disabilità non sempre i dati sono disaggregati per sesso.

L'ultimo *Report sull'inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi* dell'ISTAT si riferisce al 2013 e analizza che nella popolazione con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi prevalgono le donne (54,7%) e le persone anziane (61,1%). Inoltre, risulta occupato il 52,5% degli uomini contro il 35,5% delle donne e la quota di occupazione è molto più bassa nel Mezzogiorno (34,1%) rispetto al Nord (51,7%).

Esistono però indagini svolte a livello territoriale promosse dalle Regioni e dalle ex Province che possono dare un'idea dei problemi che le donne lavoratrici con disabilità incontrano: tra questi la conciliazione di tempi di vita e lavoro aggravata dallo stato di disabilità, che richiede maggior tempo di riposo, terapie e cure mediche riducendo così il poco tempo a disposizione per i lavori di cura in famiglia. Emerge altresì che spesso le aziende assumono per adempiere alle quote imposte dalle leggi e molte donne, pur avendo elevate conoscenze e competenze, non sempre vengono valorizzate.

Per realizzare l'inserimento mirato nel lavoro la formazione è il primo step fondamentale. Essa parte dalla scuola ed assume una particolare rilevanza perché prepara a costruire lo skill richiesto dalle aziende. Infatti il lavoro oltre a dare dignità e indipendenza costituisce la base per avere una vita in cui sentirsi utili per la collettività. Le aziende che assumono le persone disabili debbono poter agevolare l'inclusione e non assolvere solo ad un obbligo di legge.

Giovanni Scacciavillani, nel suo intervento al seminario, ha sottolineato come l'inserimento lavorativo, pur essendo una conquista importante nella vita del disabile, non sempre sia finalizzato a valorizzare la risorsa umana perché troppo spesso prevale «*lo stigma disabile uguale non abile e per le donne aggravato anche da quello di genere*».

Il progetto sperimentale dell'*Osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità* fortemente voluto dalla UGL, è stato condiviso nei contenuti da una molteplicità di rappresentanze quali CGIL, UIL, Confindustria, Università di Bologna, Ens, Coor Down, fino ad essere promosso nel *Secondo Programma di Azione Biennale 2014-2015* dall'*Osservatorio Nazionale per le disabilità* (OND), istituito presso il Ministero del Lavoro, tra gli interventi di natura tecnica e organizzativa che migliorano le attività di collocamento mirato. Questo sistema progettuale rappresenta la risposta alle esigenze di tutti i lavoratori con disabilità e in particolare quelli con patologie oncologiche, con sclerosi multipla o malattie simili che attraverso l'individualizzazione dell'intervento potrebbero farsi applicare, sulla base della gravità della patologia, un trattamento diversificato con modalità di lavoro differenti da quelle adottate.

«L'Osservatorio aziendale per i lavoratori con disabilità» ha spiegato Scacciavillani – è un organo collegiale con la funzione di garante della corretta integrazione del lavoratore con disabilità in azienda. Esso è composto da rappresentanti dell'azienda, dei sindacati, dal rappresentante del servizio di prevenzione e protezione, dal medico competente, nonché da eventuali consulenti esterni (anche indicati dalle associazioni delle persone con disabilità). Compito dell'Osservatorio sarà quello di dare gli indirizzi di fondo e gli orientamenti e agire tramite la figura del disability manager che si raccorderà con le funzioni, i ruoli e i servizi che mano a mano dovrà coinvolgere. Inoltre, avrà il compito di monitorare costantemente il percorso formativo e di integrazione dei singoli lavoratori con disabilità per identificare le cause che ne impediscano eventualmente la piena valorizzazione professionale e la produttività, indicando gli accomodamenti ragionevoli e gli altri interventi mirati al superamento delle stesse. Il valore culturale dell'Osservatorio aziendale è in perfetta adesione con quanto richiesto dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità perché promuove la valorizzazione dell'autonomia e del diritto del lavoratore con disabilità, il suo sviluppo professionale e le sue necessità di cura e vita. E' uno strumento da promuovere per l'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando per tutto il percorso lavorativo la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro. Si tratta di un'unità tecnica collegiale avente carattere di terzietà e che ha il ruolo di garante della corretta e reale inclusione del lavoratore con disabilità in azienda. Tale sistema verrà sperimentato nelle grandi aziende italiane e porterà, con costi irrilevanti, importanti vantaggi per la produttività aziendale, per la salute fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori, per la loro famiglia e per l'intera collettività».

Questa giornata di riflessione sul tema della disabilità al femminile oltre che di approfondimento è stata l'occasione per aprire un confronto e far emergere che le donne con disabilità hanno una loro specificità e come tale va affrontata e considerata per migliorare e facilitare l'accesso al lavoro e rimuovere quei pregiudizi diffusi che troppo spesso le vedono ai margini della società nonché soggette a molteplici discriminazioni come donne e come persone disabili.