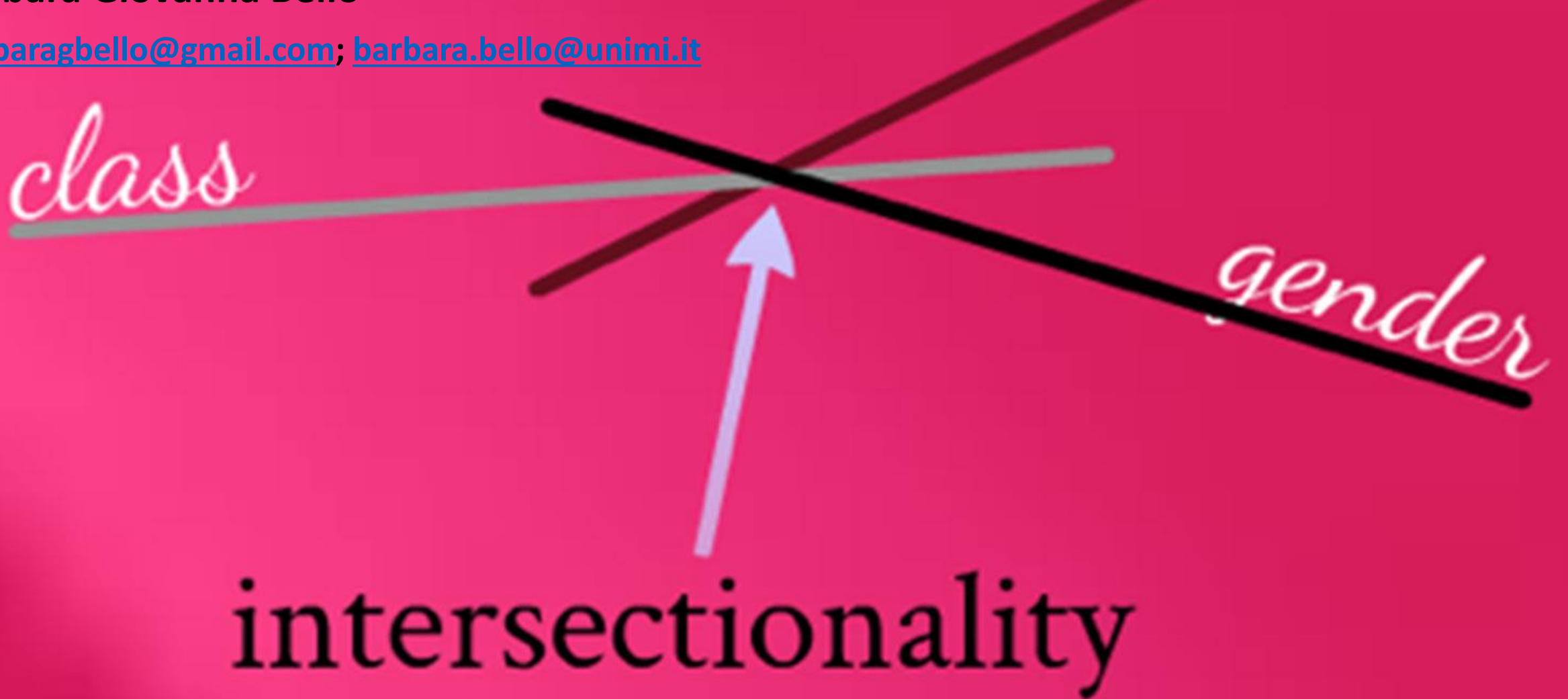


Seminario “Disabilità: la discriminazione non si somma, si moltiplica. Azioni e strumenti innovativi per riconoscere e contrastare le discriminazioni multiple ” 26 novembre 2020

Barbara Giovanna Bello

barbaragbello@gmail.com; barbara.bello@unimi.it



INTERSECTIONALITY

**Kimberlé W.
Crenshaw**



*“Demarginalizing the Intersection of Race
and Sex: A Black Feminist Critique of
Antidiscrimination”, 1989*

Origini e contesto

Stati Uniti, anni Settanta e Ottanta: *Critical Legal Studies* e, successivamente, la *Critical Race Theory* muovevano una critica al diritto:

- 1) Essenzialismo
- 2) Neutralità
- 3) Universalità (senza tener conto delle specificità)

Prima dell'introduzione del termine: progetto multivocale «implicito» = istanze di RACE CRITs, QUEER CRITs, LAT-CRITs, CRITICAL RACE FEMINISTS

Importanza del termine

«Quando manca un **nome** per un problema non lo si vede» Crenshaw

<https://www.youtube.com/watch?v=JRci2V8PxW4>

CRITICHE SOLLEVATE DALLA PROSPETTIVA INTERSEZIONALE

- 1) Essenzialismo: le categorie «razza» e «genere» non rispondevano alla specifica situazione concreta delle «donne nere»
- 2) Le donne nere non erano considerate in grado di rappresentare l'universale: «tutta la comunità nera» né «tutte le donne»
- 3) Paradigmi delle corti nordamericane: monocategoriale; somiglianza/differenza; uguaglianza formale

CHE COS'È L'INTERSEZIONALITÀ?



DISCRIMINAZIONI MULTIPLE (Makkonen 2002); DISCRIMINAZIONE MULTIPLA SEQUENZIALE (FREDMAN 2016)	DISCRIMINAZIONI COMPOSITE (Makkonen 2002); DISCRIMINAZIONE MULTIPLA ADDITIVA (FREDMAN 2016)	DISCRIMINAZIONI INTERSEZIONALI
<p>Una persona è discriminata sulla base di più fattori e queste discriminazioni avvengono una alla volta, in situazioni diverse.</p>	<p>Due o più fattori di discriminazione si aggiungono l'uno all'altro nella stessa situazione ma possono essere distinti (non interagendo tra loro), appesantendo il fardello che la singola persona deve portare.</p>	<p>Interazione tra discriminazioni basate su più fattori in modo sinergico e tale che esse non siano più scindibili. Ne risulta una specifica forma di discriminazione, qualitativamente diversa (Crenshaw 1991: 1245; Fredman 2016: 27-28). Le discriminazioni intersezionali si colgono, nella loro essenza, nelle situazioni in cui non vi sarebbe alcuna discriminazione se i fattori fossero presi in considerazione separatamente, lasciando quindi privi di tutela i soggetti la cui situazione discriminatoria è causata dall'intersezione tra tali caratteristiche.</p>
<p>Es: un uomo omosessuale con disabilità è discriminato sulla base della propria omosessualità al lavoro, mentre è discriminato come persona con disabilità nell'accesso a un ufficio pubblico per la presenza di barriere architettoniche</p>	<p>Per poter accedere a una posizione lavorativa sono richiesti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Permesso di soggiorno; 2) Buona conoscenza della lingua del Paese 3) Una seconda lingua. Etc. 	<p>Sterilizzazione senza previo consenso verso le donne rom o disabili</p>

INTERSEZIONALITÀ STRUTTURALE	INTERSEZIONALITÀ POLITICA	INTERSEZIONALITÀ DELLE RAPPRESENTAZIONI
<p>L’intersezionalità strutturale (<i>structural intersectionality</i>) spiega il modo in cui la collocazione delle donne nere all’incrocio tra razza e genere (e altre categorie, tra cui la classe e la lingua) rende la loro esperienza di violenza domestica, stupro e discriminazione “qualitativamente diversa da quella delle donne bianche” (Crenshaw 1991: 1245). Analizzare l’intersezione e l’interazione tra strutture sociali svela gli effetti, voluti o non voluti, prodotti da leggi, politiche, programmi, interventi e servizi improntati su un approccio monocategoriale sul reale esercizio dei diritti e sull’accesso alle opportunità in essi previsti da parte dei destinatari.</p>	<p>i movimenti o le organizzazioni che perseguono finalità politiche in un’ottica monocategoriale non riescono a rappresentare le aspettative e le necessità di coloro i quali sono situati all’intersezione tra più categorie dell’identità:</p>	<p>Costruzione sociale stereotipata dei soggetti basata sull’intersezione tra più categorie dell’identità. Le raffigurazioni “sessiste-razziste” (hooks 1982) più diffuse hanno assolto a scopi diversi nel corso della storia.</p>
<p>Difficile accesso delle donne di colore ai servizi che forniscono protezione alle donne maltrattate o abusate.</p>	<p>Le donne nere sono situate all’interno di almeno due gruppi subordinati che spesso perseguono finalità politiche confliggenti.</p>	<p>Donne nere: «angry Black women»/Sapphire Donne sirena/“stereotipo di Jezebel” Mammies Soggetti sub-umani</p>

CHI MANCA NELLA
«STANZA» E PERCHE'
NON E' QUI? (1990:
1765)



PORRE L'ALTRA DOMANDA

Quando riconosco qualcosa che sembra razzista, chiedo "Dov'è il patriarcato qui?" Quando riconosco qualcosa che sembra sessista, domando "Dov'è l'eterosessismo in questo?" Quando riconosco qualcosa che sembra omofobico, mi interrogo: "Dove stanno gli interessi di classe in ciò?". Lavorare in coalizione ci costringe a cercare le relazioni di dominazione ovvie e meno ovvie, aiutandoci a comprendere che nessuna forma di subordinazione è mai a sé stante. Se questo è vero [...] allora non è altrettanto vero che smantellare una forma di subordinazione è impossibile senza abbattere ogni altra? (Matsuda 1991: 1189).

CHI MANCA QUI? E PERCHÉ?



ONU

- Nessuna Convenzione usa il termine «discriminazione intersezionale»
- **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006):**

Articolo 6 «Donne con disabilità»

1. Gli Stati Parti riconoscono che le donne e le ragazze con disabilità sono soggette a **discriminazioni multiple** e, a questo riguardo, prenderanno misure per assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte di donne e ragazze con disabilità. [...]

Articolo 7 «Bambini con disabilità»: nessun cenno a discriminazioni multiple/intersezionali

ONU

Conferenza di Pechino, svoltasi tra il 4 e il 15 settembre 1995

Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma d'Azione

[i]ntensificare gli sforzi per garantire pari godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali a tutte le donne e le ragazze che affrontano *barriere multiple* [corsivo mio], per il loro empowerment e avanzamento, a causa di fattori come la loro razza, età, lingua, etnia, cultura, religione, o disabilità, o perché sono persone indigene (par. 32 della Dichiarazione di Pechino).

ONU

- Conferenza di Durban del 2001: Dichiarazione di Durban e il relativo Programma d'Azione

«forme multiple o aggravate di discriminazione sulla base di altri fattori connessi» (par. 2 della Dichiarazione di Durban; *cfr.* par. 69)

Ulteriori declinazioni nel Programma d'Azione (parr. 18, 31, 54)

- Forum delle NGOs: Dichiarazione e Programma d'Azione: uso espresso del termine «**intersezionalità**»
- Preparazione per Durban nel 2000: Meeting del Gruppo di Esperti “Gender and Racial Discrimination”, organizzato a Zagabria (Croazia) il 21-24 novembre 2000 per fornire suggerimenti sull’“interazione tra genere e razza” : Crenshaw

ONU

COMITATO CEDAW

«L'**intersezionalità** è un concetto fondamentale per comprendere la portata degli obblighi generali degli Stati parti contenuti nell'art. 2 [della CEDAW]. Le discriminazioni verso le donne basate sul sesso e genere sono inestricabilmente legate con altri fattori che le riguardano, come razza, etnia, religione o credo, salute, status, età, classe, casta, orientamento sessuale e identità di genere. Le discriminazioni sulla base di sesso o genere possono colpire le donne appartenenti a tali gruppi in misura diversa o in modi diversi dagli uomini. Gli Stati parti sono tenuti a riconoscere giuridicamente tali forme intersezionali di discriminazione e il loro combinato impatto negativo sulle donne interessate e devono proibirle. Essi devono, altresì, adottare e perseguire politiche e programmi intesi a eliminare tali fenomeni, incluse, laddove appropriate, misure speciali temporanee in conformità con l'articolo 4, paragrafo 1, della Convenzione [CEDAW] e con la Raccomandazione generale n. 25» (par. 18).

Raccomandazione Generale n. 28 sugli obblighi principali degli Stati in base all'articolo 2 della Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 2010

COMITATO CERD

«[i]l principio di godimento dei diritti umani in una condizione di parità è fondamentale per la proibizione delle discriminazioni sulla base della razza, del colore, della discendenza e dell'origine nazionale o etnica. I "fattori" di discriminazione sono estesi in pratica dalla nozione di "intersezionalità" laddove il Comitato [ICERD] affronta situazioni di discriminazioni doppie o multiple [corsivo mio] – come le discriminazioni sulla base di genere e religione – nei casi in cui le discriminazioni sulla base di queste caratteristiche sembrano esistere in combinazione con un fattore o con fattori elencati nell'art. 1 della Convenzione» (par. 7).

Raccomandazione Generale n. 32 sul significato e sull'ambito delle misure speciali all'interno della Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale del 2009

ONU

COMITATO CEDAW

«le discriminazioni contro le donne sono combinate con fattori intersezionali che riguardano alcune donne in misura o in modi diversi da quelle che riguardano **gli uomini o altre donne**»

La Raccomandazione Generale n. 33 sull'accesso delle donne alla giustizia del 2015

Raccomandazione Generale n. 36 sul diritto delle ragazze e delle donne all'istruzione del 2017

Constatazioni del CEDAW nel caso Cecilia Kell v. Canada, (CEDAW/C/51/D/19/2008), Comunicazione n. 19/2008.

COMITATO CERD

- «[a]lla luce del principio di intersezionalità [...] l'attenzione del Comitato [Cerd] è rivolta anche al discorso d'odio che colpisce persone appartenenti a determinati gruppi etnici che professano o praticano una religione differente dalla maggioranza, incluse espressioni di islamofobia, antisemitismo e altre simili manifestazioni di odio contro gruppi etno-religiosi, come anche le manifestazioni estreme di odio come l'incitamento al genocidio o al terrorismo» (par. 6).

Raccomandazione Generale n. 35 sul contrasto del discorso d'odio del 2013

ONU

Relatori e relatrici speciali

- la violenza contro le donne, le sue cause e le sue conseguenze
- le forme contemporanee di razzismo, discriminazione razziale, xenofobia e relative intolleranze (Tendayi E. Achiume, nominata nel 2017)

<https://www.ohchr.org/en/issues/racism/srracism/pages/indexsrracism.aspx>

- la libertà di religione o credo;
- le questioni delle minoranze;
- i diritti delle persone con disabilità

UE - HARD LAW

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (*Gazzetta ufficiale n. L 180 del 19/07/2000 pag. 0022 – 0026*)

Considerando 14: «Nell'attuazione del principio della parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall'origine etnica la Comunità dovrebbe mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni».

(Tr. Eng. multiple discrimination)

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (*Gazzetta ufficiale n. L 303 del 02/12/2000 pag. 0016 – 0022*)

Considerando 3: «Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni».

(Tr. Eng. multiple discrimination)

Ostacoli all'applicazione di una prospettiva intersezionale

- Gerarchia di tutela giuridica tra fattori discriminatori
- Art. 19 TFUE = Fattori tassativi (diversamente dall'art. 21 della Carta di Nizza non ha elenco tassativo)
- Problemi applicativi:
 - 1) Termine di comparazione (Moon 2009)
 - 2) Giustificazione del trattamento sfavorevole sulla base di più fattori o intersezione tra fattori
 - 3) Sanzione?

DE JURE CONDENDO

- Proposal for a Council Directive on Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Religion or Belief, Disability, Age or Sexual Orientation, {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}, (COM(2008) 426 final – 2008/0140 (CNS)), 2 luglio 2008.

*«[l]a **discriminazione su fattori multipli** è intesa come discriminazione, in ognuna delle sue forme, che si verifica sulla base di **ciascuna combinazione** di due o più dei seguenti fattori, **incluso quando la situazione non darebbe luogo a discriminazione multipla contro la persona interessata se essi fossero presi separatamente**: religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale. La discriminazione su fattori multipli deve essere riconosciuta per rispecchiare la complessa realtà dei casi di discriminazione, così come per accrescere la tutela delle vittime di queste»*

(Council of the European Union 2019, Proposal for a Council Directive on Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Religion or Belief, Disability, Age or Sexual Orientation, (10740/19), 26 giugno 2019.8).

DE JURE CONDENDO

- Nella parte dispositiva della Direttiva permane la previsione che ciascuna fattispecie di discriminazione (diretta, indiretta, molestia morale, discriminazione per associazione e istruzione di discriminare) **possa aver luogo sulla base di un fattore previsto dalla Direttiva o di fattori multipli** (art. 2(2), Council of the European Union 2019: 24-26). La discriminazione su fattori multipli *“si verifica [...] anche quando non vi sarebbe discriminazione se i fattori fossero presi in considerazione separatamente”* (art. 2(3-a), Council of the European Union 2019: 26).

UE - SOFT LAW

- **Risoluzione del Parlamento europeo del 29 novembre 2018 sulla situazione delle donne con disabilità ([2018/2685\(RSP\)](#))**
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 16 gennaio 2019 sulla situazione dei diritti fondamentali nell'Unione europea nel 2017 (2018/2103(INI))**
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 26 marzo 2019 sui diritti fondamentali delle persone di origine africana in Europa (2018/2899(RSP))**
- **Comunicazione della stessa Commissione europea intitolata “Un’Unione [europea] dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” del 5 marzo 2020**

UE – CORTE DI GIUSTIZIA

- **SERIE DI CASI IN CUI LA CGUE SI È PRONUNCIATA SULLE DISCRIMINAZIONI SU PIÙ FATTORI:** *INTER ALIA*, CGUE, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 aprile 2012, C-415/10 (EU:C: 2012:217).
- **SERIE DI CASI IN CUI LA DOTTRINA E LA SOCIETÀ CIVILE ATTEDEVANO PRONUNCE IN UNA PROSPETTIVA INTERSEZIONALE**
- CGUE, David L. Parris v. Trinity College Dublin and Others, 24 novembre 2016, C-443/15 (EU:C:2016:897). N.B. [Opinion of Advocate General Kokott, 30 giugno 2016, David L. Parris v. Trinity College Dublin and Others \(C-443/15, EU:C:2016:493\).](#)
- CGUE, Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV, 14 marzo 2017, C-157/15 (EU:C:2017:203).
- CGUE, Asma Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA, 14 marzo 2017, C-188/15 (EU:C:2017:204).

CoE – HARD LAW

- ART. 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU)
 - art. 1 (Divieto generale della discriminazione) del Protocollo n. 12 alla CEDU
 - art. E (Non discriminazione) della Carta Sociale Europea (Riveduta) .
- (non menzionano «discriminazioni intersezionali/multiple) ma prevedono liste di fattori non tassative
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica del 2011, entrata in vigore il 1° agosto 2014 (Memorandum esplicativo, par. 53)

COE – SOFT LAW

- **Raccomandazione sulle misure per combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere del 2010**
- Il paragrafo 46 dell'Appendice di questa Raccomandazione, inserito nella sezione XII “Discriminazione su fattori multipli”, incoraggia gli Stati membri:
«ad adottare misure per assicurare che le disposizioni di legge nazionali, che proibiscono o prevengono le discriminazioni, proteggano anche dalle discriminazioni fondate **su fattori multipli**, inclusi l'orientamento sessuale e l'identità di genere; le istituzioni nazionali sui diritti umani dovrebbero avere un ampio mandato per poter occuparsi di questi temi»
- Memorandum esplicativo:

COE- SOFT LAW

- [g]li esseri umani non sono definiti da un singolo criterio come il genere, il colore della pelle, l'origine etnica e sociale, la religione, l'età o l'orientamento sessuale, ma sono soggetti caratterizzati da diverse identità, in merito alle quali una serie di fattori interagiscono l'uno con l'altro [corsivo mio] (par. 46 del Memorandum esplicativo).
- Il Memorandum esplicativo si sofferma anche sulla distinzione tra discriminazioni multiple e intersezionali:
- [l]e discriminazioni multiple [corsivo mio] si verificano quando una persona subisce una discriminazione sulla base di almeno due fattori di discriminazione, o a causa della specifica combinazione di almeno due fattori. Quest'ultima situazione è anche definita come discriminazione intersezionale [corsivo mio]. Un esempio di tal tipo di discriminazione si ha quando una donna lesbica è trattata meno favorevolmente sia rispetto a una donna eterosessuale sia rispetto a un uomo gay (*ibidem*).

Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI)

Raccomandazione di politica generale n. 14 sulla lotta al razzismo e alla discriminazione razziale nel mondo del lavoro del 2012

Raccomanda agli Stati “di adottare leggi contro le discriminazioni **basate su più fattori** [per fornire una protezione contro le **forme multiple di discriminazione**” (ECRI 2012: par. 1(c)).

CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO

Casi in cui la Corte Edu si pronuncia su casi che coinvolgono più fattori «implicitamente»:

B.S. v. Spain, sent. 24 luglio 2012, ric. n. 47159/08 («specifiche vulnerabilità»)

Alković v. Montenegro, sent. 5 dicembre 2017, ric. n. 66895/2010 (discriminazione di un uomo rom e musulmano (congiunto disposto dell'art. 14 CEDU e dell'art. 8 CEDU))

OPINIONE DISSENZIENTE

- **Garib v. The Netherlands, sent. 6 novembre 2017, ric. n. 43494/09**
(Protocol No. 4 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Securing Certain Rights and Freedoms Other Than Those Already Included in the Convention and in the First Protocol thereto, (ETS No. 046), 16 settembre 1963, entrato in vigore il 2 maggio 1968.

Garib v. The Netherlands, **opinione dissenziente congiunta dei giudici**
Pinto de Albu-querque e Vehabović, sent. 6 novembre 2017, ric. n.
43494/09.

OPINIONE DISSENZIENTE

«[i]l **concetto di intersezionalità**, perciò, aiuta a percepire le situazioni rilevanti **nel loro insieme**, invece che, come avveniva in precedenza, da **una prospettiva meramente unidimensionale**. Andando **oltre l'aggregazione di fattori discriminatori**, questo metodo permette di considerare **gli effetti delle intersezioni** delle rilevanti forme di discriminazione. Riassumendo, la questione riguarda il riconoscimento della natura composita delle fonti di discriminazione e **della sinergia** dei loro effetti. Sono, perciò, **l'interazione e l'impatto simultaneo** che distinguono le discriminazioni intersezionali dalle forme multiple di discriminazione» (par. 35).

OPINIONE DISSENZIENTE

«[è] precisamente questa considerazione degli effetti dannosi addizionali prodotti dalla **combinazione** di fattori discriminatori che si è dimostrata indispensabile per trattare situazioni complesse di discriminazione. **Non sempre basta sommare i fattori discriminatori, specialmente quando è l'intersezione tra loro a esacerbare le loro conseguenze.** Tale sinergia non risulta necessariamente nel cumulo di singole forme di discriminazione (par. 39).

INTERVENTI DI TERZI - CASI PENDENTI

- Maděrová v. Czech Republic
- J.I. v. Croatia
- Intervento di terzi dell'European Roma Right Centre

E il diritto italiano?

- **Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215. Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 12 agosto 2003).**

Il Decreto «reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del **diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso**» (art. 1 del D. Lgs. 215/2003)

- **Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003).**

Il Decreto «reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dalle disabilità, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che **tena conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini**» (art. 1 del D. Lgs. 216/2003).

E il diritto italiano?

L'art. 28 del Decreto Legislativo 150/2011 (Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69. (11G0192) (Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 220 del 21-09-2011) semplifica il **procedimento antidiscriminatorio, prevedendo il rito sommario di cognizione per tutte le controversie in materia di discriminazione**. Resta invece esclusa l'azione antidiscriminatoria in base al genere nell'ambito lavorativo (art. 38 del Codice Pari Opportunità – CPO/ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 – Supplemento Ordinario n. 133) . Questo “riordino” ha sgombrato il campo da qualsiasi dubbio sulla possibilità di far valere discriminazioni su fattori diversi nello stesso atto introduttivo del processo (a esclusione del caso previsto dall'art. 38 CPO).

E il diritto italiano?

Legge 3 marzo 2009, n. 18. Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 61 del 14-03-2009).

Il **15 ottobre 2019** il Parlamento italiano ha adottato all'unanimità la **Mozione n. 1/00243** che ha a oggetto le **discriminazioni multiple verso le donne con disabilità** in Italia, “in ragione dell'**intersezione** del fattore del genere e di quello della disabilità”. In particolare essa obbliga il Governo, inter alia:

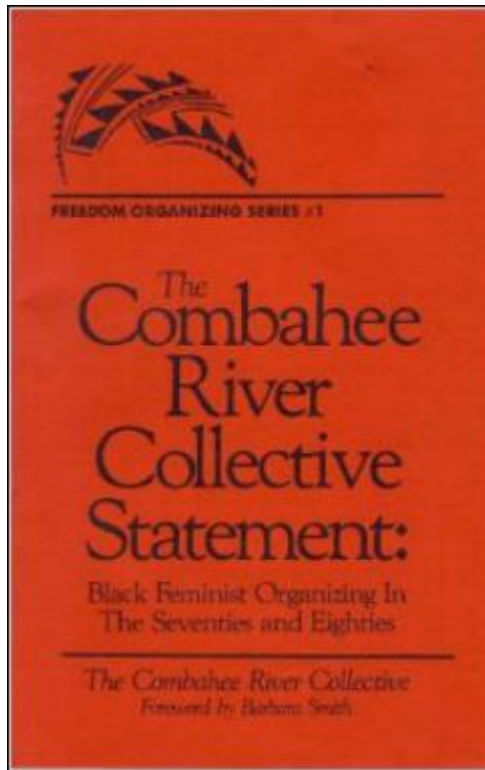
a tenere sempre in considerazione la **discriminazione multipla** cui sono soggette le minori e le donne con disabilità e la gravità delle conseguenze che essa comporta per le loro vite e, conseguentemente, ad assicurare che siano sempre integrate, nella realizzazione delle politiche pubbliche, azioni e misure in tema di parità di genere nonché quelle inerenti alla disabilità (Mozione n. 1/00243 del 2019: par. 1).

PERSONE LGBTQI+ CON DISABILITÀ

- **INTERSEZIONALITÀ POLITICA:** Organizzazioni spesso si occupano **separatamente** di diritti delle persone che si identificano come LGBTQI+ e persone con disabilità:
 1. cooperazione tra NGOs
 2. integrare una prospettiva intersezionale in ogni NGO per dare **voce** alle istanze specifiche delle persone che si identificano come **LGBTQI+ con disabilità**
- **COMBATTERE UNO STIGMA SU PIÙ FATTORI:** non solo pregiudizi e forme d'odio trans-omo-bi-fobico o basati sulla disabilità, ma sull'intersezione tra questi fattori
- **ACCESSO AL LAVORO: DIVERSITY MANAGEMENT CHE SI OCCUPI DI QUESTA SPECIFICA INTERSEZIONA**

Per approfondire: <https://www.respectability.org/resources/lgbtq/>

Combahee River Collective



Fondato a Boston nel 1974, questo collettivo, **Black e lesbico**, ha pubblicato un celebre Manifesto nel 1977 che è presto diventato un fondamentale punto di riferimento per il Black Feminism e, più in generale, per le donne nere.

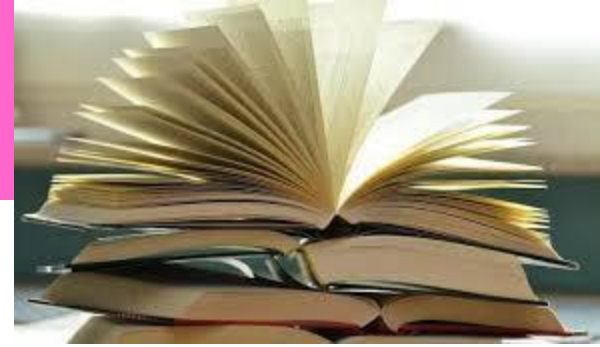
La volontà espressa nel Manifesto è di sviluppare “un’analisi e una pratica integrate, fondate sulla constatazione che i maggiori sistemi di oppressione sono intrecciati” (Combahee River Collective 1977: 1), come anche “*politiche che siano antirazziste, diversamente da quelle delle donne bianche, e anti-sessiste, a differenza di quelle degli uomini bianchi e neri*” (Combahee River Collective 1977: 2).

Incuriosit* dall'intersezionalità?



- Crenshaw, Kimberlé W., 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. The University of Chicago Legal Forum, 140: 139-167.
- Crenshaw, Kimberlé W., 1991. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. Stanford Law Review, 43: 1241-1299.
- Fredman, Sandra, 2016. Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Makkonen, Timo, 2002. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore. Turku, Finland: Abo Akademi University.
- Matsuda, Mari J., 1990. Pragmatism Modified and the False Consciousness Problem. Southern California Law Review, 63: 1763-1782.
- Matsuda, Mari J., 1991. Beside My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory Out of Coalition. Stanford Law Review, 43, 6: 1183-1192.
- Moon, Gay, 2009. Multiple Discrimination: Justice for the Whole Person. Roma Rights Journal, 2: 5-10.

Incuriosit* dall'intersezionalità?



In italiano

- Bello, Barbara G., 2020. Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società. Milano: Franco Angeli.
- Bello, Barbara G., 2020. Il discorso d'odio (non) è (sempre) a compartimenti stagni. https://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/Hate_speech/02_Bello.html
- Bello, Barbara G., 2015. Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull'approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia. Diritto & Questioni Pubbliche, 3: 141-172 ([open access](#)).
- Quirico, Monica, 2020. Perché l'intersezionalità conta. Kimberlé Crenshaw. Video-lezione. https://www.youtube.com/watch?v=kCaPr4XzoRk&feature=emb_title

THANK YOU

GRACIAS
ARIGATO
SHUKURIA
JUSPAAR
DANKSCHEEN
TASHAKKUR ATU
YACHANYELAY
SUKSAMA
ERHMET
BI'YAN
SHUKRIA
GRAZIE
MEHRBANI
KOMARDEUNDA
MAARE
GOZAHASHIYA
EPCHARISTO
BOLZİN
MERCI