



La discriminazione delle persone con disabilità. Un deficit di cittadinanza

Report

Versione 8 dicembre 2020

A cura di:

CeRC / Robert Castel Centre for Governmentality and Disability Studies

Citare il documento come segue: La discriminazione delle persone con disabilità. Un deficit di cittadinanza, CeRC / Robert Castel Centre for Governmentality and Disability Studies. Versione 8 dicembre 2020.

Il documento è scaricabile in formato pdf dal sito:

<https://www.fishonlus.it/progetti/multidiscriminazione>

Sommario

Parte 1. Per un manifesto contro la discriminazione (testo base)

Ciro Tarantino, Giampiero Griffo

Parte 2. Per un lessico della non discriminazione

Maria G. Bernardini

Parte I

Per un manifesto contro la discriminazione (testo base)

La discriminazione consiste in una disparità nel trattamento riservato a persone o gruppi che si trovano in situazioni analoghe, basata su caratteristiche personali o sociali.

Sono le società che in continuazione determinano i fattori di discriminazione e decidono quando, come e perché le discriminazioni sono giustificabili o ingiustificabili, legittime o illegittime. Per questa matrice sociale, i fattori di discriminazione si modificano di luogo in luogo e di epoca in epoca, e i possibili motivi di discriminazione non sono enumerabili. La discriminazione può, infatti, annidarsi in ogni punto di quella particolare relazione mobile da cui scaturisce la disabilità che, come riconosce la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCNRPD), è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri (Preambolo, lettera e).

La discriminazione può tendere verso forme positive o verso forme negative.

Con l'espressione **discriminazione positiva** ci si riferisce a misure speciali che si prefiggono l'obiettivo di ridurre o annullare la disuguaglianza nell'accesso alle opportunità che subiscono alcuni gruppi sociali. Sono discriminatori in senso positivo, per esempio, gli strumenti tecnici e di supporto che compongono il collocamento mirato delle persone con disabilità (art. 2 l. n. 68/1999) o, ancora, quei provvedimenti tesi a equilibrare la presenza di uomini e donne nelle sedi decisionali tramite l'introduzione obbligatoria di un certo numero di presenze femminili (cosiddette "quote rosa"). Il principio di tali pratiche consiste, dunque, nel dispiegare strumenti supplementari per includere nel regime comune popolazioni che storicamente ne sono tenute ai margini o escluse. Tuttavia, l'esperienza storica rivela che in alcuni casi le misure di discriminazione positiva possono ritorcersi in stigmatizzazione del gruppo stesso, soprattutto quando perdono il carattere di temporaneità. La UNCRPD ammette le azioni di discriminazione positiva. Infatti, ai sensi della UNCRPD non costituiscono una discriminazione le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire *de facto* l'uguaglianza delle persone con disabilità (art. 5, comma 4).

Si parla, invece, di **discriminazione negativa** in presenza di un trattamento differenziale delle persone che abbia come scopo o come effetto (anche non intenzionale) quello di limitarne o impedirne la piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri. In questo caso, le caratteristiche

delle persone non sono prese in considerazione per neutralizzare una disparità di opportunità, ma per fare di tali caratteristiche il supporto di un trattamento non egualitario degli individui. Nei casi di discriminazione negativa, dunque, la diversità funziona come uno stigma che fa scattare sospetto, allarme e rigetto. La discriminazione negativa trasforma una differenza in un *deficit*, che marca colui che lo porta di una tara quasi indelebile. Essere discriminati negativamente significa essere assegnati a un destino sulla base di una caratteristica che spesso non si è scelta, ma che gli altri rimettono sotto forma di stigma. La discriminazione negativa è una strumentalizzazione dell'alterità costituita in fattore di esclusione. Al posto di ridurre o annullare le differenze di possibilità sociali, la discriminazione negativa utilizza le diversità individuali o di gruppo per accentuare il divario.

Riconoscere la discriminazione negativa non è affatto semplice, perché la discriminazione è spesso implicita, occulta, istituzionale, apparentemente neutra, e perciò non percepita come tale dalla stessa vittima. Per di più, spesso anche chi subisce e riconosce una discriminazione negativa resta in silenzio, per la vergogna e la paura indotte dallo stigma.

La discriminazione negativa può assumere forme e modi diversi, che sono classificati in categorie ormai consolidate:

discriminazione diretta

quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

discriminazione indiretta

quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone.

discriminazione per associazione

fattispecie creata per via giurisprudenziale, dove il soggetto subisce una discriminazione non a causa della sua disabilità, ma in quanto in stretto rapporto con persone, familiari o amici con disabilità; la disabilità di questi ultimi è dunque la ragione della discriminazione subita.

discriminazione strutturale o sistemica

si concretizza in schemi nascosti o palesi di comportamento istituzionale discriminatorio, tradizioni culturali discriminatorie e norme e/o regole sociali discriminatorie.

discriminazione multipla

situazione in cui una persona sperimenta una discriminazione in base a due o più fattori, e ciò comporta una discriminazione aggravata.

discriminazione multipla in senso stretto

si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori e queste discriminazioni avvengono una alla volta, in situazioni diverse. In questo tipo di discriminazione prevale l'elemento matematico e moltiplicativo della discriminazione, e a volte viene espressa tramite il riferimento a "doppia", "tripla" discriminazione, e così via.

discriminazione intersezionale

situazione nella quale i diversi motivi di discriminazione si influenzano reciprocamente, diventando così inseparabili; consiste nell'interazione tra discriminazioni basate su più fattori (dunque anche più di due, e non necessariamente implicanti il genere), in modo tale che esse non sono più scindibili.

discriminazione composita

due o più fattori di discriminazione si aggiungono l'uno all'altro nella stessa situazione, ma non interagiscono tra loro e, dunque, possono venire distinti.

La UNCRPD adotta una propria definizione di discriminazione. Ai fini della UNCRPD, per "**discriminazione fondata sulla disabilità**" si intende 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 (art. 2).

Se queste sono le principali categorie conoscitive della discriminazione, puramente logiche e formali, sono le società che in concreto decidono se, chi e come discriminare. L'Italia repubblicana ha scelto di essere un paese nel quale una caratteristica come la disabilità **non** può configurarsi come un fattore di esclusione. La Costituzione, infatti, riconosce pari dignità sociale ed eguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini, senza distinzioni di condizioni personali e sociali. Vige, dunque, nell'ordinamento giuridico repubblicano un principio fondante che non ammette l'esistenza di differenze sostanziali fra gli individui ed esige il trattamento egualitario di tutti i cittadini. La Repubblica ha rotto con i fattori di differenziazione fondati sulla natura, sulle tradizioni, sugli statuti ereditari o sulle gerarchie e ha reso l'eguaglianza dei cittadini un principio consustanziale all'esercizio della cittadinanza e alla pratica della democrazia.

Esiste ormai anche un consolidato diritto europeo della non discriminazione il cui principio basilare è diffuso sia nel diritto dell'Unione che in quello del Consiglio d'Europa e può dirsi condensato nell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che vieta "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".

E, in questo quadro giuridico si inserisce anche la UNCRPD – ratificata dall’Unione europea e tutti i paesi membri – che assume la “**non discriminazione**” fra i principi generali (art. 3, lettera b) e riconosce che la discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità costituisce una violazione della dignità e del valore connessi alla persona umana (Preambolo, lettera h).

Dunque, prendendo atto del quadro giuridico, un’uguaglianza delle possibilità non solo è di fatto possibile ma è anche fondata in diritto. La discriminazione, allora, non è accettabile anche perché costituisce un diniego di diritto, dei diritti iscritti nella Costituzione repubblicana e nel sistema normativo europeo e internazionale contro la discriminazione.

Eppure, ancora oggi, molti cittadini subiscono una stigmatizzazione a causa della condizione di disabilità e, al posto di prestazioni sociali, nell’arco della vita accumulano contro-prestazioni sociali: insuccessi scolastici, assenza di un avvenire professionale, limitazioni nell’accesso a luoghi e servizi, incapacitazioni, impossibilità di scegliere dove, come e con chi vivere...

Per di più, la disabilità spesso si somma ad altri fattori di rischio di discriminazione con un **effetto moltiplicativo**. La UNCRPD è nata anche dalla preoccupazione derivante dal fatto che le persone con disabilità sono soggette a molteplici o più gravi forme di discriminazione sulla base della razza, colore della pelle, sesso, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, origine nazionale, etnica, indigena o sociale, patrimonio, nascita, età o altra condizione (Preambolo, lettera o).

Ma la **discriminazione di condizione**, che investe e intreccia le categorie più stigmatizzate e depotenziate – come minori, anziani, donne, LGBTQ+, migranti con disabilità –, è attraversata e pervasa anche da una **discriminazione di posizione**, relativa cioè alla posizione che la persona e/o il gruppo occupa nello spazio sociale in funzione del capitale economico, culturale, sociale e simbolico posseduto. Le povertà materiali, educative e sociali rendono esponenziali i rischi di discriminazione connessi alla disabilità. Molti cittadini con disabilità sono così privati delle risorse necessarie per essere riconosciuti come membri a pieno titolo della società. La UNCRPD riafferma che la maggior parte delle persone con disabilità vive in condizioni di povertà, e riconosce la fondamentale necessità di affrontare l’impatto negativo della povertà sulle persone con disabilità (Preambolo, lettera t).

Purtroppo anche in una società come la nostra, che proclama l’uguaglianza dei diritti e l’uguaglianza delle opportunità di tutti i cittadini, molte persone con disabilità sperimentano quotidianamente una discriminazione negativa e ingiustificabile della loro diversità che ne limita di fatto la partecipazione alla vita sociale.

Ma il trattamento differenziale e squalificante che subiscono molti cittadini con disabilità è incompatibile con principi democratici, perché mette in discussione la nozione stessa di cittadinanza repubblicana.

6

Ancora oggi, i cittadini con disabilità subiscono un **deficit di cittadinanza** e soffrono di un deficit di legittimità politica e di risorse sociali.

La discriminazione negativa pone, allora, la nostra concezione della cittadinanza dinanzi alla sfida di allargarsi concretamente ed effettivamente per includere su di un piano paritario tutte le soggettività disabili che ancora largamente rifiuta.

Per questo:

è essenziale garantire il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa (art. 3, lettera d, UNCRPD).

è fondamentale garantire a tutti i cittadini con disabilità il diritto a essere trattati su base di uguaglianza con gli altri e di accedere pienamente alle prerogative della cittadinanza.

è indispensabile rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono alle persone con disabilità la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società su base di uguaglianza con gli altri (art. 3 Cost; art. 3, lettera d, UNCRPD).

è necessario adottare tutte le misure, incluse quelle legislative, idonee a modificare o ad abrogare qualsiasi legge, regolamento, consuetudine e pratica vigente che costituisca una discriminazione nei confronti di persone con disabilità (art. 4, lettera b, UNCRPD) e adottare tutte le misure adeguate ad eliminare la discriminazione sulla base della disabilità da parte di qualsiasi persona, organizzazione o impresa privata (art. 4, lettera e, UNCRPD).

è imprescindibile vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni discriminazione qualunque ne sia il fondamento (art. 5, comma 2, UNCRPD).

è urgente, al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, adottare tutti i provvedimenti appropriati per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli (art. 5, comma 3, UNCRPD).



Per un lessico della non discriminazione

Documento complementare

Concetti quali “multidiscriminazione” e “intersezionalità” sono ormai di uso comune, ma il senso che vi viene attribuito – a livello politico, sociale, istituzionale, giuridico, ecc. – non è sempre lo stesso¹; pertanto, è opportuno chiarire quali sono le definizioni che accogliamo in questa sede, introducendo una sorta di “lessico antidiscriminatorio”. Tale scelta è stata effettuata tenendo conto di una pluralità di fattori: là dove presenti, si è fatto riferimento a definizioni già accolte all’interno di documenti giuridici vincolanti, con particolare riferimento a quelli vigenti in materia antidiscriminatoria; inoltre, si sono prese in considerazione le definizioni contenute all’interno di documenti giuridici non vincolanti (c.d. “soft law”), o ormai consolidate presso gli operatori (in special modo giuridici) e/o a livello dottrinale, dunque già “operative”².

Tanto “multidiscriminazione”, quanto “intersezionalità” presuppongono la nozione di “discriminazione”, di cui esistono definizioni convergenti: la discriminazione, infatti, è vietata da atti normativi vigenti a livello internazionale, dell’Unione europea e da norme interne all’ordinamento italiano.

In relazione alla disabilità, il principio di eguaglianza e non discriminazione è affermato, nelle sue molteplici declinazioni, in vari punti del preambolo della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità (ratificata dall’ordinamento italiano con l. 18/2009)³. Oltre a rivestire un’importanza trasversale all’interno della Convenzione ed essere alla base della definizione stessa di “disabilità” e di “persone con disabilità”, tale principio è richiamato in particolare dall’art. 5, dove si chiarisce anche la necessità che gli Stati Parti adottino i provvedimenti appropriati per garantire che siano forniti “accomodamenti ragionevoli”, mentre all’art. 2 si specifica che per «**discriminazione fondata sulla disabilità** si intende 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», ossia «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

¹ Nel corso di questo documento, tranne alcune eccezioni, si prenderanno in considerazione i testi giuridici in cui la multidiscriminazione e l’intersezionalità compaiono (anche) in riferimento alla disabilità.

² A questo proposito, per quanto riguarda l’ambito euro-unitario, un utile strumento di orientamento e di introduzione ai concetti giuridici fondamentali è il *Manuale di diritto europeo della non discriminazione*, rilasciato dall’Agenzia dell’Unione europea per i diritti fondamentali e Consiglio d’Europa, la cui edizione più recente è del 2018.

³ Cfr., in particolare, le lettere c (pieno godimento dei diritti, senza discriminazioni); f (pari opportunità) ed h (discriminazione come violazione della dignità umana).

e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

Ai fini di una maggiore operatività, e all'interno di un quadro più generale, che comprende la discriminazione fondata sulla disabilità ma non si limita ad essa, di norma la definizione di "**discriminazione**" cui ci si riferisce è quella accolta nell'ambito dell'Unione europea. Il principio antidiscriminatorio è infatti uno dei valori su cui si fonda l'Unione (art. 2 TUE) ed è anche considerato un principio generale di diritto in materia di diritti fondamentali in base all'art. 6 TUE e all'art. 21 della Carta sui diritti fondamentali dell'Unione europea⁴.

Il principio di non discriminazione è contenuto anche in alcune direttive (dir. 2000/43; di. 2000/78; dir. 2004/113; dir. 2006/54), recepite pure dall'ordinamento italiano (rispettivamente, con d.lgs. 215/2003; d.lgs. 216/2003; d.lgs. 196/2007; d.lgs. 5/2010), che però non sempre si richiamano esplicitamente alla disabilità. Per questo, oltre alla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, all'interno dell'ordinamento italiano il punto di riferimento normativo è innanzitutto costituito dalla legge 67/2006, che si applica a tutti i casi di discriminazione – diretta e indiretta – nei confronti delle persone con disabilità, con esclusione dei casi di discriminazione sul lavoro, disciplinati dal d.lgs. 216/2003 (attuativo della direttiva europea 2000/78)⁵.

In conformità a quanto stabilito sul piano sovranazionale, ai sensi della legge 67/2006, si ha **discriminazione diretta** quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, mentre si ha **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone. Nella legge 67/2006 si precisa inoltre che sono considerate discriminazioni le **molestie**, intendendosi per tali quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

Particolarmente rilevante, soprattutto nel caso della disabilità (in quanto permette la tutela dei *caregiver*), è poi la **discriminazione per associazione**, fattispecie creata per via giurisprudenziale⁶, dove il soggetto subisce una discriminazione

⁴ Per completezza, si noti che all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea corrisponde l'art. 14 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con legge 4 agosto 1955, n. 848, che dispone: «Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione». Il divieto di discriminazione fondato sulla disabilità è ricondotto, in via interpretativa, al divieto di discriminazione in ragione di "ogni altra condizione".

⁵ A seguito della ratifica della CRPD, avvenuta nel 2010, l'Unione europea ha rivelato un significativo attivismo nell'ambito della tutela e promozione dei diritti delle persone con disabilità, in particolare nel settore dei trasporti e dell'accessibilità, fino ad arrivare all'elaborazione di una Strategia europea sulla disabilità (2010-2020), oggi in revisione.

⁶ In *S. Coleman c. Attridge Law e Steve Law* (causa C-303/06, 17 luglio 2008), la Corte di Giustizia ha qualificato come discriminazione diretta il trattamento sfavorevole subito da una segretaria inglese, tenuta a sopportare comportamenti umilianti sul luogo di lavoro (qualificabili come molestie) in quanto aveva necessità di disporre di un orario flessibile, per prestare cura al figlio,

non a causa della sua disabilità, ma in quanto in stretto rapporto con persone, familiari o amici con disabilità; la disabilità di questi ultimi è dunque la ragione della discriminazione subita.

Al contrario, non esistono ancora definizioni ufficiali “**discriminazioni multiple**” e “**intersezionali**”, anche se all’interno di numerosi testi normativi – soprattutto ad efficacia non vincolante, c.d. “soft law” – non mancano riferimenti ai due termini⁷. Ad esempio, se pure la Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) non si richiama esplicitamente alla multidiscriminazione o alla interregionalità, tuttavia il memorandum esplicativo, al par. 53, fa riferimento alle “forme multiple di discriminazione”, tra le quali compare anche quella nei confronti delle donne con disabilità.

Inoltre, con specifico riferimento alla disabilità, sul piano internazionale il punto di riferimento è chiaramente sempre la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), che nel preambolo (lettera p) fa riferimento alle «molteplici o più gravi forme di discriminazione» cui sono soggette le persone con disabilità «sulla base della razza, colore della pelle, sesso, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, origine nazionale, etnica, indigena o sociale, proprietà, nascita, età o altra condizione», e richiama esplicitamente la “discriminazione multipla” nei confronti delle donne e delle ragazze con disabilità all’art. 6, pur non definendola⁸.

Una definizione è però contenuta nel General Comment n. 3 (2016), specificamente dedicato a donne e ragazze con disabilità, dove si legge che la “discriminazione multipla” è una situazione in cui una persona sperimenta una discriminazione in base a due o più fattori, e ciò comporta una discriminazione aggravata. Tra i motivi di discriminazione, il punto 4 individua l’età, la disabilità, l’origine etnica, indigena, nazionale o sociale, l’identità di genere, l’opinione politica o di altro genere, la razza, lo status di rifugiato, lo status di richiedente asilo o migrante, la religione, il sesso e l’orientamento sessuale. La discriminazione intersezionale indica una situazione nella quale i diversi motivi di discriminazione si influenzano reciprocamente, diventando così inseparabili. Al punto 16, si legge infatti che «Il concetto di discriminazione intersezionale riconosce che gli individui non subiscono discriminazioni come membri di un gruppo omogeneo ma, piuttosto, come individui con strati multidimensionali di identità, stati e circostanze della vita. Riconosce le realtà vissute e le esperienze di accresciuto svantaggio degli individui causato da forme multiple e intersecanti di discriminazione, che richiedono l’adozione di misure mirate in relazione alla

un bambino con disabilità. In questo caso, la lavoratrice subiva un particolare svantaggio lavorativo non perché era una persona con disabilità, ma perché veniva “associata” a una persona con disabilità.

⁷ A livello generale, sembrano seguire questa tendenza definitoria due documenti: il Memorandum esplicativo che accompagna la Raccomandazione sulle misure per combattere la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere, del 31 marzo 2010 e il Memorandum esplicativo della Raccomandazione di politica generale n. 14 sulla lotta al razzismo e alla discriminazione razziale nel mondo del lavoro, del 22 giugno 2012.

⁸ La sensibilità intersezionale è poi presente in tutto il dettato della Convenzione: l’attenzione al genere è infatti trasversale a tutto il dettato della CRPD, e in specifici articoli si riconoscono espressamente alcune condizioni intersezionali, come quella dei bambini con disabilità (art. 7) e dei migranti con disabilità (artt. 11 e 18).

raccolta disaggregata dei dati, alla consultazione, all'elaborazione delle politiche, all'applicabilità delle politiche di non discriminazione, e alla fornitura di rimedi efficaci» (punto 16). Nel General Comment n. 3 è presente anche il fondamentale riferimento alla **discriminazione strutturale**, o **sistemica**, che «si concretizza in schemi nascosti o palesi di comportamento istituzionale discriminatorio, tradizioni culturali discriminatorie e norme e/o regole sociali discriminatorie».

Tra gli atti di soft law, assumono poi particolare importanza i rapporti redatti dalla Relatrice speciale sui diritti delle persone con disabilità a partire dal 2014, il cui standard giuridico è la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, dove sono presenti riferimenti più o meno espliciti alle discriminazioni multiple e alla condizione intersezionale.

In particolare, all'interno dei diversi rapporti sono contenuti riferimenti alle "Forme multiple o aggravate di discriminazione" (secondo rapporto 2015), alle "forme multiple di discriminazione" (primo rapporto 2016), alle "discriminazioni sistemiche e multiple" (secondo rapporto 2016), alle "forme multiple e intersezionali di discriminazione" (rapporto 2017), alle "forme intersezionali di discriminazione" (rapporto 2018) e, infine, alle "forme intersezionali e multiple di discriminazione" (rapporto 2019), affrontate in modo più specifico nei vari documenti.

A livello dell'Unione europea, un richiamo alla "discriminazione multipla" è effettuato nel preambolo della dir. 2000/78, rilevante anche in tema di disabilità⁹, così come all'interno di alcuni documenti non vincolanti del Parlamento europeo e della Commissione europea, che però non fanno riferimento alle persone con disabilità. Più di recente, il Parlamento europeo ha adottato tre Risoluzioni in cui fa esplicito uso non solo della terminologia legata alla multidiscriminazione, ma anche di quella connessa all'intersezionalità. La Risoluzione del 29 novembre 2018, in particolare, riguarda specificamente le donne e ragazze con disabilità, che «affrontano spesso forme multiple di discriminazione» (preambolo) e «subiscono doppie discriminazioni dovute all'intersezione tra genere e disabilità, e possono addirittura essere esposte spesso a discriminazioni multiple», derivanti dai fattori ivi indicati (par. 4: oltre al genere e alla disabilità, ad esempio anche l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la provenienza etnica, la classe, la condizione di migrante, l'età, lo status, la religione).

Infine, per quanto concerne l'ordinamento italiano, nonostante nemmeno al suo interno sia presente una esplicita definizione dei due termini, l'art. 1 del d. lgs. 216/2003 stabilisce che, nell'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente (tra gli altri fattori, anche) dalla disabilità, è necessario tenere conto «anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini», in ciò riprendendo, in senso restrittivo, quanto disposto anche dall'art. 1 d.lgs. 215/2003, sempre in materia antidiscriminatoria (ma senza riferimento alla disabilità).

Su un piano di indirizzo politico, è inoltre significativa l'approvazione all'unanimità, da parte del Parlamento della Mozione n. 1/00243 (15 ottobre 2019), relativa alle discriminazioni multiple delle donne e ragazze con disabilità in Italia, che vengono in rilievo "in ragione dell'intersezione del fattore del genere e di quello della disabilità". In base a questo documento, il Governo è obbligato

⁹ Di norma, questa direttiva viene richiamata insieme alla dir. 2000/43, in quanto anche in questo preambolo è effettuato un richiamo alla multidiscriminazione.

a tenere sempre in considerazione la discriminazione multipla di tali persone e ad inserire riferimenti specifici alla discriminazione multipla ai danni delle donne e ragazze con disabilità nelle campagne di sensibilizzazione.

Per una compiuta comprensione delle nozioni di “discriminazione multipla” e “discriminazione intersezionale”, sembra allora opportuno riferirsi ai vari studi che, almeno a partire dalla teorizzazione del concetto di “intersezionalità” effettuata nel 1989 da Kimberlé Crenshaw con la nota metafora dell’incrocio, si sono occupati del tema.

In ambito europeo, può dirsi consolidata la distinzione tra (1) discriminazione multipla, (2) discriminazione composita/additiva e (3) discriminazione intersezionale¹⁰, tutte riconducibili al termine-ombrello “discriminazione multipla” (in senso ampio).

La **discriminazione multipla in senso stretto** si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori e queste discriminazioni avvengono una alla volta, in situazioni diverse. In questo tipo di discriminazione prevale l’elemento matematico e moltiplicativo della discriminazione, e a volte viene espressa tramite il riferimento a “doppia”, “tripla” discriminazione, e così via. Questa fattispecie non presenta particolari difficoltà di tutela, perché i fattori di discriminazione (es. genere e disabilità; orientamento sessuale e disabilità; età e disabilità) vengono in rilievo uno per volta, in situazioni diverse.

Nella **discriminazione composita**, due o più fattori di discriminazione si aggiungono l’uno all’altro nella stessa situazione, ma *non* interagiscono tra loro e, dunque, possono venire distinti. Ad esempio: la segmentazione del mercato del lavoro segrega su più fattori, così che le donne migranti sono discriminate in alcuni casi come donne (lavori ritenuti “adatti agli uomini”), in altri come migranti (colf e badanti sono lavori considerati “più adatti” alle donne migranti), o in ragione dell’età (spesso i datori di lavoro non concedono scatti stipendiali a chi abbia meno di 35 anni). In questo caso, il “peso” della discriminazione delle donne migranti è maggiore rispetto a quello degli uomini migranti e delle donne non migranti, ma non si tratta di un caso di discriminazione intersezionale in senso stretto, perché i fattori di discriminazione *non* interagiscono, trasformando *qualitativamente* la discriminazione.

Infine, la **discriminazione intersezionale** consiste nell’interazione tra discriminazioni basate su più fattori (dunque anche più di due, e non necessariamente implicanti il genere), in modo tale che esse non sono più scindibili; a volte, proprio per esprimere questa stretta connessione, si sostiene che in questo caso di ha un unico fattore intersezionale¹¹. Viene così in rilievo

¹⁰ T. Makkonen, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Turku, Finland: Abo Akademi University, 2002.

¹¹ Talvolta, le Istituzioni internazionali ed europee impiegano anche il termine “intersectorialità”, il cui contenuto sembra il medesimo di “intersezionalità”. Ad esempio, nel *Manuale di diritto europeo della non discriminazione*, rilasciato dall’Agenzia dell’Unione europea per i diritti fondamentali e Consiglio d’Europa nel 2018, si legge che «la discriminazione “intersectoriale” descrive una situazione in cui diversi motivi agiscono e interagiscono contemporaneamente gli uni con gli altri, in un modo che non consente di separarli e che producono tipologie specifiche di discriminazione» (p. 64). Dato che il concetto di intersezionalità è attualmente più diffuso sia nel contesto italiano, sia in quello sovranazionale, sembra più opportuno preferirlo a quello di “intersectorialità”, in modo da favorire il dialogo tra i diversi attori istituzionali e sociali che operano a livello nazionale e sovra-nazionale.

l'aspetto qualificante questo tipo di discriminazione: l'effetto cumulativo non è dato dalla addizione o dalla moltiplicazione delle cause di discriminazione, ma *trasforma* la discriminazione stessa, incide su di essa da un punto di vista *qualitativo*. In altri termini, la situazione che viene in rilievo presenta specificità tali da non poter essere assimilata con quella di coloro che sono discriminati in base a un solo fattore di discriminazione o a più fattori di discriminazione che possono essere compresi ciascuno autonomamente. Tra i casi riconducibili a questa forma di discriminazione, di norma ci si riferisce alla sterilizzazione forzata delle donne rom o delle donne con disabilità, in quanto né gli uomini con disabilità o rom, né le donne senza disabilità o non rom vi sono sottoposti/e. Le discriminazioni intersezionali permettono dunque di *vedere* quelle situazioni in cui, se i fattori di discriminazione fossero presi in considerazione separatamente, non sarebbe presente alcun tipo di discriminazione, e dunque i soggetti discriminati rimarrebbero privi di tutela¹².

¹² Da ultimo, va notato come nella letteratura relativa alle norme antidiscriminatorie adottate nel contesto dell'Unione europea sia diffuso il riferimento alla **discriminazione multi-dimensionale**, con cui si indicano sia le discriminazioni additive, sia quelle intersezionali, e come talvolta le istituzioni europee facciano riferimento alla discriminazione *intersectoriale*, che sembra poter essere assunta come sinonimo di *intersezionale*, con un'espressione che tuttavia ingenera più incertezze che altro.

Il presente documento è stato elaborato nell'ambito del progetto *“Disabilità: la discriminazione non si somma, si moltiplica. Azioni e strumenti innovativi per riconoscere e contrastare le discriminazioni multiple”*.

MULTI DISCRIMINAZIONE

Progetto della Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap

fiSh
onlus federazione italiana
per il superamento dell'handicap

Finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese - Avviso n.1/2018

M  **MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI**
DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE
E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE