

Le multi discriminazioni: un problema strutturale

di Anida Hilviu

In poche Convenzioni internazionali si riconosce formalmente il concetto “discriminazione intersezionale”. Uno dei pochi riferimenti si trova nell’articolo 6 della **Convenzione ONU** sui diritti delle persone con disabilità del 2006, dove si invitano gli Stati Parte a riconoscere che “le donne e le ragazze con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple” e, a questo riguardo, dovranno prendere “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”.

Un altro cenno simile a questo lo possiamo trovare nella 32° parte della **Dichiarazione di Pechino** del 4 e del 15 settembre 1995. Anche in questa circostanza si raccomanda di “intensificare 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 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”.

Solo nel 2010, nella 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 (comunemente definita **CEDAW** sulla base dell’acronimo inglese), appare l’intersezionalità come “un concetto fondamentale per comprendere la portata degli obblighi generali degli Stati Parte contenuti nell’art 2”. La CEDAW esplicita che 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”, e invita gli Stati parte “a riconoscere giuridicamente tali forme intersezionali di discriminazione e il loro combinato impatto negativo sulle donne interessate”, inoltre “essi devono, altresì, adottare e perseguire politiche e programmi intesi a eliminare tali fenomeni, incluse, laddove appropriate, misure speciali temporanee”.

**La Direttiva europea** 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, attua il principio della “parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica considerando nell’attuazione del principio della parità di trattamento”. A prescindere “dalla razza e dall’origine etnica la Comunità dovrebbe mirare, conformemente [...] ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni”. La Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, stabilisce invece un quadro generale “per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

Solo sei Stati Membri dell'Unione Europea su 27 riconoscono nella propria legislazione nazionale la discriminazione multipla. Si fatica a riconoscere tale fenomeno perché vige una “gerarchia di tutela giuridica tra fattori discriminatori” e per una “giustificazione del trattamento sfavorevole sulla base di più fattori o intersezione tra fattori”.

Una delle aspirazioni di riforma della legge vigente è il 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, che sostiene che la “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 i fattori 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”.

Uno dei Paesi in cui si sta verificando un riconoscimento legislativo intersezionale è l'Italia, con il tanto dibattuto **DDL Zan**. La legislazione nazionale vigente, eccetto nell'ambito lavorativo, non fornisce con precisione l'essenza di un reato dovuto alla mancanza di pari opportunità e delle conseguenze derivate dalle multi discriminazioni che lo Stato dovrebbe garantire e affrontare.

Studiosi e studiose, con percorsi di formazione all'estero o all'interno di progetti di ricerca europei, applicano il concetto in ambito delle scienze sociali e politiche. Nonostante questo, il concetto di multidiscriminazione resta ancora poco conosciuto e, quindi, poco adoperato nella tutela giuridica dei diritti. La normativa dell'Unione europea, come abbiamo visto in precedenza, definisce come reato e proibisce la discriminazione per sei diversi motivi: sesso, età, disabilità, religione o convinzioni personali, razza od origine etnica e orientamento sessuale e garantisce una migliore protezione contro la discriminazione basata sull'origine razziale o etnica e contro la discriminazione basata sul sesso rispetto ad altri casi di discriminazione.

Per esempio, per quanto riguarda l'accesso all'assistenza sanitaria, la legislazione UE prevede una protezione esplicita soltanto contro la discriminazione basata sul sesso e sull'origine razziale o etnica. In questo modo viene a crearsi “una "gerarchia di motivi" artificiale per cui il diritto UE tutela maggiormente i cittadini contro talune forme di discriminazione rispetto ad altre”.

Ci sono varie tipologie di discriminazioni multiple, occorre chiarire che una discriminazione non è sempre riconducibile a un'unica identità di genere, appartenenza etica o a una condizione di disabilità. Spesso agiscono due o più fattori concomitanti tra loro.

Una persona può appartenere contemporaneamente a più gruppi sociali svantaggiati e subire più forme di discriminazione. Nel caso di compresenza di fattori si parla di discriminazione multipla.

L'elaborazione dottrinale e, in misura molto minore, "l'interpretazione giurisprudenziale hanno contribuito ad articolare questa ampia accezione" in almeno tre fattispecie astratte, ovvero **Sequenziale**, **Composita** e **Intersezionale**, per indicare diversi modi in cui le discriminazioni multiple possono aver luogo.

Nella Sequenziale una persona è discriminata sulla base di più fattori e queste discriminazioni avvengono una alla volta, in situazioni diverse (Fredman, 2016).

Per esempio, una donna di etnia diversa che non ha il salario alla pari con il suo collega di genere maschile, sebbene le mansioni e le responsabilità siano le stesse.

A differenza della Sequenziale nella Composita 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 (Fredman, 2016).

Una donna lesbica si candida come sindaca di una città metropolitana e non viene eletta perché c'è il pregiudizio che le donne non siano all'altezza di assumere cariche istituzionali e dall'altro lato in quanto omosessuale non è ben accettata dalla società.

Nella discriminazione intersezionale l'interazione tra discriminazioni basate su più fattori in modo sinergico è tale che esse non siano più scindibili. Ne risulta una specifica forma di discriminazione, qualitativamente diversa (Crenshaw 1991). 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 (Fredman, 2016).

Un classico esempio di discriminazione intersezionale potrebbe riguardare il fatto che una donna con disabilità nera potrebbe essere discriminata per tutte le sue identità contemporaneamente: genere, etnia e condizione di disabilità.

Un caso interessante su cui focalizzare l'attenzione è il binomio tra disabilità e tutto quello che rientra nell'acronimo ombrello LGBTGQIA+. A tale proposito la **Federazione italiana per il superamento dell'handicap (FISH)** ha svolto lo scorso anno una indagine su come vivono o percepiscono la vita quotidiana le persone appartenenti a entrambe le categorie. Il campione ha riguardato 60 soggetti con storie, disabilità e orientamenti diversi. Gli argomenti previsti dal questionario hanno riguardato identità di genere e orientamento affettivo, la formazione di genere e affettiva; coming out, percezione di sé, vita sentimentale; la disabilità, il tipo di limitazione riconosciuta; accessibilità e rapporto con la discriminazione e le violenze; i luoghi in cui si è a disagio, ostilità nei propri confronti, le violenze subite ed infine la socialità, mondo associativo e conoscenza dei diritti e i luoghi frequentati, l'accessibilità delle piattaforme per informarsi sui propri diritti.

Quello che sembra interessante è la domanda “in quale luogo ti senti sicuro e libero di esprimerti?”, con riferimento alle associazioni e gruppi di persone LGBTI+ con disabilità il 79,9% ha risposto che “non frequenta questi luoghi”; solo il 24% ha risposto di “sì”. Alla domanda “quanto pensi siano accessibili le informazioni su diritti e le tutele delle persone con disabilità?”, il 58% ha risposto “per niente” e invece ha risposto “poco e per niente” il 49% delle persone LGBTI+.

Questo potrebbe significare che l’identità di disabilità è molto più isolata e discriminata rispetto ad altre forme e molti luoghi di ritrovo risultano inaccessibili alla stragrande maggioranza delle persone con disabilità LGBTQ+.

In conclusione potremmo dire che è difficile incentivare progetti in ambito intersezionale perché le Organizzazioni spesso si occupano separatamente di diritti delle persone che si identificano come LGBTQI+ e persone con disabilità. **Adottare già una prospettiva intersezionale in fase di progettazione sarebbe un grande risultato.** Soltanto che nella maggior parte dei progetti gli obiettivi e i risultati attesi non si declinano in base agli stakeholders, ma si definiscono in maniera aggregata e questo porta a una perdita di diversità nelle attività.

Per attuare progetti intersezionali ci vorrebbe una cooperazione tra le organizzazioni e integrare una prospettiva intersezionale in ogni NGO per dare voce alle istanze specifiche delle persone che si identificano come LGBTQI+ con disabilità. Questo potrebbe essere utile a 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. Per garantire alle persone multi discriminate un più ampio accesso al mondo del lavoro, e potenziare le politiche di **Diversity Management** in azienda, **attraverso un cambiamento di management**, è opportuno affidare a personale qualificato, come il Diversity manager e/o il Disability manager, un ruolo importante con poteri esecutivi e capacità di cooperazione.