



PROFILI DELLE POLITICHE NAZIONALI ED EUROPEE DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE

Sara Carnovali

1. Il concetto di discriminazione multipla. Perché il diritto se ne deve occupare

Il termine “discriminazione multipla” sottende un concetto complesso, che si compone sia di discriminazioni c.d. “addizionali” o “composte”, per cui vari fattori originano diverse tipologie di discriminazione che si sommano l’un l’altra, rimanendo tuttavia distinte¹, sia di discriminazioni definite “intersezionali”, rispetto alle quali i vari fattori operano ed interagiscono contemporaneamente in modo tale che le conseguenze che ne discendono sono inseparabili e non possono essere che valutate nel loro complesso, dando origine ad una forma di discriminazione dalle caratteristiche sue proprie e che non può essere ricondotta alla semplice sommatoria degli effetti discendenti dai singoli fattori coinvolti².

Pertanto, il fenomeno della discriminazione che trae origine dall’intersezione di molteplici fattori causali non può essere analizzata considerando un singolo fattore alla volta³, dovendo considerarsi che “gli individui possono soffrire storicamente a causa di discriminazioni sulla base della razza e del genere, dell’età e dell’handicap fisico, o di altre combinazioni.

¹ R. Nielsen, *Is European Union Equality Law Capable of Addressing Multiple and Intersectional Discrimination Yet? Precaution against neglecting Intersectional Cases*, *European Union Non-Discrimination Law. Comparative perspectives on Multidimensional Equality Law*, in D. Schiek and V. Chege (edited by), *Double Trouble: Multiple Discrimination and the EU Law*, 2 *European Antidiscrimination Law Review* 2005, London and New York: Routledge-Cavendish, 2009, 31, 13-21; T. Lewis, *Multiple Discrimination. A Guide to Law and Evidence*, <http://www.londonlawcentre.org.uk/pdfs/Multiple%20Discrimination%20Guide.pdf>.

² M. Eaton, *Patently Confused, Complex Inequality and Canada v. Mossop*, 1 *Review of Constitutional Studies*, 1994, 103; K. Monaghan, *Multiple and Intersectional Discriminations in EU Law*, 13 *European Anti-Discrimination Law Review*, 2012, 20, 25; I. Solanke, *Multiple Discrimination in Britain: immutability and its alternative*, http://era-comm.eu/oldoku/Adiskri/11_Multiple_discrimination/2010_09_Solanke_EN.pdf.

³ *An Intersectional Approach to Discrimination, Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, Ontario Human Rights Commission, http://ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf.

La situazione degli individui che affrontano molteplici fattori di svantaggio è, perciò, particolarmente complessa”⁴, risultando dalla convergenza e combinazione di molteplici fattori. Si ritiene che soltanto una prospettiva di studio intersezionale, anche dal punto di vista giuridico, sia in grado di comprendere e combattere efficacemente questa tipologia di discriminazioni.

Il contrasto alle discriminazioni multiple, pertanto, incrementa lo sforzo compiuto da parte dell’ordinamento nella realizzazione dell’eguaglianza tra le persone.

Tuttavia, in quasi tutti gli ordinamenti giuridici l’applicazione del diritto antidiscriminatorio avviene per categorie a sé stanti, essendo sconosciuto il concetto di intersezionalità, così che si trattano separatamente i diversi fattori che hanno originato il trattamento di sfavore, senza riuscire ad analizzare in modo complesso e multi-fattoriale le circostanze del caso concreto. Come sarà meglio evidenziato nel prosieguo della trattazione, il diritto mostra infatti una certa resistenza ad inglobare le identità multiple, abbracciando le complessità degli individui, mentre sarebbe auspicabile che il mondo giuridico si “aprisse” agli spunti provenienti dalle scienze umane, quali la sociologia, che da lungo tempo studiano le intersezioni tra fattori identitari⁵.

Il termine “intersezionalità” è stato utilizzato per la prima volta nel 1989 dalla studiosa statunitense Kimberlé Crenshaw, a proposito della condizione delle donne di colore, utilizzando la metafora dell’incrocio tra differenti strade: “la discriminazione, come il traffico attraverso un incrocio, può fluire in una direzione e può fluire in un’altra. Se si verifica un incidente ad un incrocio, esso può essere causato da automobili che arrivano da un certo numero di direzioni, e talvolta, da tutte le direzioni. Allo stesso modo, se una donna di colore è ferita perché è nell’incrocio, il suo infortunio può derivare da discriminazioni di genere o discriminazioni razziali”⁶. In quest’ottica, il contrasto “settoriale” alle discriminazioni subite dalle vittime sulla base di molteplici fattori causali diminuirebbe la protezione loro accordata da parte dell’ordinamento: “poiché l’esperienza intersezionale è maggiore della somma di razzismo e sessismo, qualsiasi analisi che non prenda in considerazione l’intersezionalità non può sufficientemente affrontare il modo particolare in cui vengono discriminate le donne di colore”⁷.

⁴ Madame Justice L’Heureux-Dubé writing for the minority in *Canada (A.G.) v. Mossop*, 1993, 1 S.C.R. 554, 645-646.

⁵ B.G. Bello, *Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull’approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia*, in *Diritto e questioni pubbliche*, Palermo, 2015, 142-143.

⁶ K. Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, *University of Chicago Legal Forum*, 1989, 145.

⁷ *Ibid.*, 140.

2. Le politiche europee di contrasto alle discriminazioni multiple

2.1. L'Unione europea

L'Unione europea non ha mai affrontato esplicitamente il tema delle discriminazioni multiple in nessuna delle disposizioni giuridicamente vincolanti, facendovi tuttavia riferimento nella parte non dispositiva di alcune sue direttive su divieto di discriminazioni e parità di trattamento.

La 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, si riferisce al concetto di discriminazione multipla al considerando n. 14 del preambolo, statuendo che “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”.

Anche il preambolo della 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, contiene una previsione del medesimo tenore, al considerando n. 3.

Pertanto, il dispositivo di entrambe le summenzionate direttive non pone in capo agli Stati membri alcun obbligo di porre in essere misure atte a combattere le discriminazioni multiple⁸. Le direttive, infatti, prendono in considerazione i singoli fattori discriminatori secondo un approccio “atomistico”, anziché intersezionale: la Direttiva 2000/43/CE vieta appunto le discriminazioni basate su l'origine razziale o etnica, al fine di garantire a tutti parità di trattamento indipendentemente da tali caratteristiche personali, mentre la Direttiva 2000/78/CE si prefigge lo scopo di garantire che le persone con una determinata religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale non siano oggetto di discriminazioni e possano godere della parità di trattamento sul luogo di lavoro.

Altre direttive, concernenti anch'esse il diritto anti-discriminatorio, non accennano invece in alcun modo al tema, neppure nella parte non dispositiva.

La Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che applica il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, allo scopo di estendere tale principio ad altre sfere della vita quotidiana, al di là del mercato del lavoro e dell'occupazione, non fa alcun riferimento alla possibilità che le donne siano oggetto di discriminazioni multiple, così come pure la Direttiva 2006/54/CE del

⁸ K. Monaghan, *Multiple and Intersectional Discriminations in EU Law* cit., 23.

Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Entrambe le direttive, infatti, ciascuna per il proprio ambito di applicazione, stabiliscono unicamente il divieto di discriminazioni fondate sul genere.

La Commissione europea si è dimostrata consapevole delle lacune presenti all'interno della normativa comunitaria, riconoscendo che la legislazione anti-discriminatoria attualmente vigente non garantisce effettiva protezione contro le discriminazioni multiple al di fuori dell'ambito dell'occupazione e del lavoro; la legislazione sulla parità di trattamento dovrebbe, al contrario, "coprire" molteplici fattori, quali età, disabilità, religione, convinzioni personali e orientamento sessuale nelle sfere della previdenza sociale e dei servizi sanitari, dell'assistenza, dell'educazione e dell'accesso e fornitura di beni e servizi, inclusa l'abitazione⁹.

Rivestono particolare importanza i lavori preparatori e il testo della proposta del 2008 di una direttiva c.d. "*multi-ground*", che dovrebbe ampliare la protezione offerta dalla direttiva 2000/78/CE estendendola a campi ulteriori rispetto a quelli dell'occupazione, dell'accesso e della fornitura di beni e servizi, dell'istruzione e della protezione sociale¹⁰. La Risoluzione del Parlamento europeo del 2 aprile 2009 introduce alcuni emendamenti al testo della proposta, al fine di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni multiple. L'articolo 1.2 stabilisce che si abbia discriminazione multipla "quando la discriminazione si basa (a) su ogni combinazione tra fattori "protetti" della direttiva 2000/78/CE (religione o credo, disabilità, età e orientamento sessuale; oppure (b) su uno o più di tali fattori (...) e (i) il genere (nei limiti di applicazione della direttiva 2004/113/CE sulla parità tra uomo e donna nell'accesso di beni e servizi e della Proposta di direttiva); (ii) origine razziale o etnica (nei limiti di applicazione della direttiva 2000/43/CE e della Proposta di direttiva); (iii) nazionalità (art. 12 Trattato CE, ora art. 18 del TFUE)". Inoltre, discriminazioni multiple e fattori che ad esse danno origine devono essere interpretati in modo conforme.

La nozione è stata sottoposta a critiche, da parte di coloro che evidenziano come essa non sia capace di colmare le lacune, non si applichi all'ambito lavorativo e, infine, non sia in grado di spiegare secondo quali modalità agire in giudizio¹¹.

⁹ Cfr. European Commission Report, 2007, Recommendation 2.

¹⁰ Commissione europea, *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, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:EN:PDF>.

¹¹ B. G. Bello, *Intersezionalità e discriminazioni multiple: queste sconosciute!*, 2015, http://www.asgi.it/wp-content/uploads/2015/05/Approfondimento-Barbara-Giovanna-Bello_-maggio-2015.pdf.

Riferimenti alle discriminazioni multiple compaiono anche in diversi documenti di *soft law* del Parlamento europeo, quali la Risoluzione 2003/2109 (INI), sulla situazione delle donne appartenenti a gruppi minoritari nell'Unione europea, relativa a donne con disabilità, migranti e rom, e la Risoluzione 2005/2164 (INI), sulla situazione delle donne rom nell'Unione europea.

Il concetto è ripreso anche in alcune comunicazioni della Commissione europea, COM(2005) 224, *Non-Discrimination and Equal Opportunities for All – A Framework Strategy*¹², e COM(2006) 92, *Roadmap to equality between women and men 2006-2010*¹³.

Recentemente la Commissione ha stanziato dei fondi per la realizzazione di progetti volti ad investigare casi di discriminazioni multiple fondate sui fattori del genere e della razza¹⁴.

Nel 2009 la Commissione si è rivolta al *European Network of Experts on Gender Equality* (ENGE) – organismo che consiglia e coadiuva la Commissione europea nell'analisi delle politiche di parità di genere, delle riforme e delle loro implicazioni a livello europeo e nazionale – al fine di elaborare due differenti *report* concernenti trenta Stati e incentrati sui problemi giuridici relativi all'eguaglianza di genere e alle discriminazioni multiple. Entrambi questi *report* hanno riconosciuto l'esistenza di casi di discriminazioni multiple e la necessità che il fenomeno sia contrastato attraverso la predisposizione di una disciplina specifica in materia, da porre in essere a livello sovranazionale, da parte delle istituzioni dell'Unione europea¹⁵.

Ad ogni modo, come sottolineato da molti commentatori, le istituzioni comunitarie appaiono refrattarie a modificare la propria legislazione in tal senso, preferendo seguire, nella lotta alle discriminazioni, una prospettiva che consideri, di volta in volta, un singolo fattore causale. L'implementazione delle direttive antidiscriminatorie ha mostrato nella pratica che la lotta alle discriminazioni multiple possa essere condotta in modo efficace solo negli ambiti inerenti il rapporto lavorativo; al di fuori di tale sfera, invece, solo i soggetti colpiti dalle discriminazioni concernenti genere e razza paiono trovare protezione, non riuscendo invece ad essere egualmente valorizzati altri fattori causali, quali ad esempio la disabilità e l'orientamento

¹² “The Commission wishes to create tools to promote a mainstreaming approach that will incorporate the objective of non-discrimination and equal opportunities for all into Community policies. This integrated approach should help to focus especially on situations of multiple discrimination”, COM(2005) 224, *Non-Discrimination and Equal Opportunities for All – A Framework Strategy*, Summary.

¹³ “In this context, multiple discrimination is to be understood as any combination of discrimination on the grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation”, COM(2006) 92, *Roadmap to equality between women and men 2006-2010*, Annex A.

¹⁴ Tra gli altri, GENDERACE Project, il cui scopo era quello “di implementare una più approfondita comprensione del fenomeno della duplice discriminazione fondata su razza e genere, e di sviluppare strumenti pratici per permettere ad amministrazioni, ONG e istituti specializzati di meglio valutare l'effettività delle politiche e delle pratiche al fine di gestire casi di discriminazione intersezionale o composta”. Cfr. http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/365_en.html.

¹⁵ Cfr. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplerediscriminationfinal7september2009_en.pdf.

sessuale¹⁶. Studi hanno rilevato, ad esempio, come una persona vittima di una discriminazione nell'accesso ai servizi sanitari, discriminazione fondata contemporaneamente sull'origine etnica e l'orientamento sessuale, possa agire in giudizio lamentando di aver subito un trattamento discriminatorio sulla base del solo fattore dell'origine etnica: “in questo modo, la persona non riceve il riconoscimento di essere stata discriminata a seguito dell'intersezione dei due fattori in ambito sanitario. Inoltre, nel caso in cui nessuno dei fattori coinvolti sia protetto, età e religione ad esempio, il potenziale richiedente non ha alcuna protezione contro la discriminazione al di fuori di occupazione e impiego. Ciò impedisce di promuovere in modo efficace la parità di trattamento e di opportunità per tutti i cittadini in tutti i campi e pertanto non riconosce le molteplici identità degli individui”¹⁷.

Dalla mancanza di disposizioni vincolanti di contrasto alle discriminazioni multiple consegue l'inerzia di molti Stati membri nel porre in essere normative aventi ad oggetto tale problematica. Nonostante parte della dottrina abbia espresso perplessità rispetto alla necessità di codificare il concetto di discriminazione multipla, ritenuto complesso e inidoneo a fornire efficaci linee guida per la predisposizione di politiche a livello nazionale¹⁸, si ritiene che tale codificazione, anziché aggiungere elementi di complessità, fornirebbe alle vittime ulteriori strumenti di reazione in tutti i casi in cui la discriminazione si presenta più grave in quanto risultante dall'intersezione di due o più fattori causali.

Tale considerazione non impedisce, ad ogni modo, agli individui di agire in giudizio sulla base di un solo fattore, circostanza che probabilmente ricorrerebbe nella maggioranza dei casi, atteso che è spesso più facile assolvere all'onere della prova sulla base di un solo elemento.

Ciò nonostante, è stato rilevato come il riconoscimento normativo delle discriminazioni multiple potrebbe auspicabilmente essere in grado di rafforzare la protezione accordata in particolar modo alle donne, in considerazione del fatto che risultano queste le vittime di discriminazioni più interessate dal fenomeno dell'intersezionalità¹⁹.

2.2. Il Consiglio d'Europa

Nel 2010 il Consiglio d'Europa ha inserito il concetto di discriminazione multipla all'interno della Raccomandazione CM/Rec(2010) 5, sulle misure volte a combattere la discriminazione

¹⁶ *Tackling Multiple Discrimination. Practice, Policies and Laws*, European Commission 2007, 28, http://www.crin.org/docs/Danish_centre_hr.pdf.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ J. Squires, *Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality*, 79 *Political Quarterly* 2008, 53, 55.

¹⁹ D. Schiek, *Executive Summary*, in S. Burry and D. Schiek (edited by), *Multiple discrimination in the EU Law. Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, 2009, 5.

fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, il cui articolo 46 stabilisce che “gli Stati membri sono incoraggiati ad adottare le misure destinate a garantire che le disposizioni di legge del diritto nazionale che vietano o impediscono le discriminazioni tutelino ugualmente contro le discriminazioni determinate da fattori multipli, ivi comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; dovrebbe essere affidato alle strutture nazionali per la protezione dei diritti umani un ampio mandato, che consenta loro di affrontare tali problemi”.

Rilevante è poi il *Roma Youth Action Plan* del febbraio 2013, che si prefigge, tra gli altri obiettivi, quello di accrescere la consapevolezza “della storia e della diversità all'interno delle comunità Rom, nonché delle molteplici forme di discriminazione vissute da donne Rom e migranti, persone LGBT e minoranze religiose”²⁰.

Infine, il rapporto esplicativo della Convenzione di Istanbul, sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, sottolinea come “le donne tendono a sperimentare molteplici forme di discriminazione, come nel caso delle donne con disabilità o/e le donne di minoranze etniche, rom, o le donne affette da HIV/AIDS”²¹.

La dottrina ha sottolineato come la Convenzione europea dei diritti dell'Uomo e la Carta sociale europea riveduta abbiano reso molto più agevole il contrasto alle discriminazioni multiple.

L'articolo 14 Cedu e l'articolo 1 del Protocollo n. 12 affermano infatti che il godimento dei diritti e delle libertà debba 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” e l'articolo E della Carta sociale contiene una previsione di analogo tenore. È opinione diffusa che l'elenco dei fattori causali previsto in tali disposizioni non sia esaustivo, in considerazione della formula “ogni altra condizione”²².

Tale impostazione sembra trovare riscontro anche in giurisprudenza.

Con la pronuncia *B.S. v. Spain*, infatti, la Corte europea dei diritti dell'uomo ha riconosciuto la sussistenza di una forma di discriminazione multi-fattoriale, nei confronti di una donna di colore. Il caso riguardava una donna di origine nigeriana che era stata fermata e interrogata dalla polizia mentre si prostituiva nella periferia di Palma di Maiorca. La Corte ha stabilito che lo Stato non aveva condotto indagini adeguate ed efficaci relativamente all'accusa di

²⁰ *Roma Youth Action Plan*, 2013, Objectives and expected results, n. 3. Per approfondimenti, cfr. B.G. Bello, *United in Dignity. Report*, 2014, <http://enter.coe.int/roma/Media/Files/United-for-Dignity-Conference-final-report>.

²¹ *Rapporto esplicativo sulla Convenzione di Istanbul*, paragrafo 53.

²² Cfr. B. G. Bello, *Intersezionalità e discriminazioni multiple: queste sconosciute!* cit., 6-7.

maltrattamenti – tra cui attacchi razzisti – alla quale la donna sarebbe stata sottoposta durante il fermo e l'interrogatorio²³.

3. Le politiche italiane di contrasto alle discriminazioni multiple

Nel nostro Paese il concetto di discriminazione multipla entra a far parte dell'ordinamento negli anni duemila, nella forma della discriminazione “doppia”.

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 215 del 2003, di attuazione della direttiva 2000/43/CE, afferma che il decreto è rivolto 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”.

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 216 del 2003, di attuazione della direttiva 2000/78/CE, invece, riguarda la discriminazione caratterizzata da un'intersezione tra genere da una parte, religione, credo, età o orientamento sessuale dall'altra, sancendo la “parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, 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 tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini”.

Tuttavia, nonostante la normativa sopracitata sembri aprire alla possibilità di agire in giudizio sulla base di discriminazioni di tipo intersezionale, non vi è alcuna definizione in tal senso ed il concetto appare quasi del tutto assente in giurisprudenza.

La dottrina ha rilevato come il caso delle donne straniere vittime di violenza domestica costituisca nel nostro Paese una situazione fortemente in grado di produrre discriminazioni multiple. L'articolo 18-bis del decreto legislativo n. 286 del 1998 (Testo Unico sull'immigrazione), introdotto nel 2013, concerne il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di “protezione sociale” alle vittime di violenza domestica o sfruttamento. Tuttavia, la norma non è stata ritenuta davvero soddisfacente per le condizioni restrittive alle quali il rilascio del permesso è subordinato, quali l'emergere di “concreti pericoli per l(...)incolumità, per effetto dei tentativi di sottrarsi ai condizionamenti di un'associazione dedita ad uno dei predetti delitti [tra i quali sfruttamento della prostituzione, riduzione in schiavitù, violenza sessuale,

²³ Sul tema, cfr. K. Yoshida, *Towards intersectionality in the European Court of Human Rights: the case of B.S. v. Spain*, in *Feminist Legal Studies*, 21, 195-204.

maltrattamenti contro familiari e conviventi e atti persecutori] o delle dichiarazioni rese nel corso delle indagini preliminari o del giudizio”; inoltre, il comma 4-bis del medesimo articolo ha previsto la possibilità che nei confronti degli autori di tali delitti, condannati anche con sentenza non definitiva o a seguito di patteggiamento, sia applicata la pena accessoria della revoca del permesso di soggiorno e dell’espulsione dal territorio nazionale. Tali disposizioni non costituirebbero, secondo alcuni, un efficace strumento di contrasto alle discriminazioni multiple, nella misura in cui scoraggerebbero le donne straniere dal denunciare gli episodi di violenza domestica di cui sono vittime, in tutti i casi in cui, nonostante la volontà di reagire alle violenze subite, non vogliono che il proprio *partner* venga espulso dal territorio italiano²⁴.

Tra i rari casi giurisprudenziali che si sono confrontati con il tema delle discriminazioni multiple vi sono quelli che presentano un’intersezione tra fattore del genere e dell’età, in materia di pensioni²⁵. In Italia le donne arrivano all’età pensionabile prima degli uomini²⁶, regola che è stata valutata dalla dottrina come integrante una discriminazione fondata contemporaneamente sui fattori del genere e dell’età²⁷. Tuttavia, laddove abbiano riscontrato l’esistenza di una diversità di trattamento priva di una legittima ragione giustificatrice, i giudici non hanno comunque mai qualificato tale disparità quale discriminazione multi-fattoriale, bensì fondata sul solo criterio dell’età pensionabile²⁸.

In contrasto con questa impostazione è invece la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell’Unione europea, la quale nel 2008, in relazione all’età pensionabile nel settore pubblico, ha statuito che anche il fattore del genere dovesse essere preso in considerazione²⁹. A seguito di tale pronuncia e del procedimento di infrazione posto in essere della Commissione europea, il Parlamento italiano ha approvato la legge che equipara l’età pensionabile di entrambi i sessi nel settore pubblico, con la previsione di arrivare negli anni successivi ad una graduale equalizzazione anche nel settore privato³⁰.

Rispetto alla giurisprudenza di merito, più familiarità con il tema delle discriminazioni multiple sembra dimostrare la Corte costituzionale italiana, in particolare in tema di *welfare* e prestazioni sociali agli stranieri. In diverse sentenze, tutte concernenti l’articolo 80, comma 19 della legge n.

²⁴ B. G. Bello, *Diritto e genere visti dal margine* cit., 147.

²⁵ S. Renga, *Italy, Reports from the Experts of the Member States and EEA Countries*, in S. Burry and D. Schiek (edited by), *Multiple discrimination in the EU Law. Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, 2009, 77.

²⁶ Prima della riforma del 2010, così era anche per i lavoratori del settore pubblico.

²⁷ S. Renga, *Italy, Reports from the Experts of the Member States and EEA Countries* cit., 78.

²⁸ Tra le altre, cfr. Tribunale di Milano, sentenza del 27 aprile 2005. Ci sono poi casi in cui la discriminazione viene negata, senza che vengano presi in considerazione né il fattore del genere, né quello dell’età. Così, ad esempio, Corte Cass., n. 9866/2007 e Corte Cass., n. 20455/2006.

²⁹ CGUE, *Commission v. Italy*, Case C-46/07, 2008.

³⁰ Decreto Legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010.

388 del 2000 (legge finanziaria del 2001), si nota come la differenziazione nell'erogazione delle prestazioni in ragione del criterio della cittadinanza o del permesso di soggiorno sia in grado di colpire esclusivamente le persone straniere, rispetto alle quali il fattore nazionalità viene a sommarsi, a seconda dei casi, con i fattori disabilità o minore età³¹.

Di recente, l'articolo 28 del decreto legislativo n. 150 del 2011 ha semplificato il procedimento in materia di diritto antidiscriminatorio, prevedendo che sia applicato il rito sommario di cognizione per tutte le controversie concernenti discriminazioni, di cui all'articolo 44³² del decreto legislativo n. 286 del 1998, all'articolo 4³³ del decreto legislativo n. 216 del 2003, all'articolo 3³⁴ della legge n. 67 del 2006 e all'articolo 55-quinquies³⁵ del decreto legislativo n. 198 del 2006 (Codice delle Pari Opportunità), rimanendo esclusa la sola azione antidiscriminatoria urgente basata sul genere, di cui all'articolo 38 del medesimo decreto.

Ciò dovrebbe aver fatto definitivamente chiarezza sulla possibilità di presentare un unico ricorso fondato su contemporaneamente su più fattori causali. Tuttavia, ciò non sembra ancora far discendere, quale automatica conseguenza, la possibilità che sia fatta valere e venga riconosciuta in giudizio una discriminazione di tipo multiplo o intersezionale.

La mancanza di una chiara disciplina in materia di intersezionalità, una certa carenza di interesse da parte della dottrina, la scarsa familiarità degli avvocati e dei giudici con la materia e la difficoltà dei ricorrenti di fornirne la prova in giudizio, infatti, sono tutti elementi che fanno sì che il concetto di discriminazione multipla fatichi ancora ad affermarsi all'interno del panorama giuridico italiano³⁶.

4. Profili di diritto comparato

4.1. Il Regno Unito

³¹ Per un'accurata analisi della giurisprudenza costituzionale sul tema, si veda C. Siccardi, *Crisi economica e discriminazioni multiple: il caso degli stranieri extra-comunitari con disabilità*, Relazione al Convegno "I diritti sociali e la crisi economica" che si è tenuto all'Università degli Studi di Milano il 27 novembre 2015, i cui atti sono in corso di pubblicazione (già disponibile su Forum di Quaderni costituzionali: <http://www.forumcostituzionale.it/wordpress/wp-content/uploads/2016/06/siccardi.pdf>).

³² Relativo alle discriminazioni per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi.

³³ Relativo alla parità di trattamento e al divieto di discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.

³⁴ Sul principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità.

³⁵ Rubricato "Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura".

³⁶ S. Renga, *Italy, Reports from the Experts of the Member States and EEA Countries* cit., 78.

Nel Regno Unito il dibattito sul tema dell'eguaglianza e del diritto antidiscriminatorio incontra quello delle discriminazioni multiple nella prima decade degli anni duemila.

Il primo caso che concerne una situazione di discriminazione intersezionale è il famoso e controverso *Bahl v. the Law Society*. La Corte d'Appello di Inghilterra e Galles ha negato la possibilità che la legislazione vigente potesse essere utilizzata per agire in giudizio contro atti integranti discriminazioni multiple. Il caso concerneva una donna asiatica la quale lamentava di aver subito atti discriminatori originati dal fatto che fosse donna di colore. Nonostante il giudice di primo grado del Tribunale del Lavoro avesse ritenuto che la situazione dovesse essere comparata a quella di un uomo bianco, così che entrambi i fattori del genere e della razza dovessero essere tenuti in considerazione, sia la Corte d'Appello del Tribunale del Lavoro sia la Corte d'Appello di Inghilterra e Galles hanno censurato la precedente sentenza, statuendo la necessità di esaminare singolarmente i vari fattori causali, senza giungere – combinando gli stessi tra loro – all'individuazione di una discriminazione multipla³⁷.

Solo qualche anno più tardi, tuttavia, a fronte di numerosi casi di discriminazioni multiple e della crescente richiesta di una nuova normativa in tema di eguaglianza e divieto di discriminazioni che prendesse in considerazione il fenomeno, è stata introdotta nell'*Equality Act* la sezione n. 14, sulla base della quale è possibile agire in giudizio sulla base di massimo due dei seguenti fattori: età, disabilità, genere, mutamento di genere, razza, religione o opinione, orientamento sessuale. Sono espressamente vietati i comportamenti secondo i quali, a causa della combinazione dei fattori precedentemente elencati, una persona tratta un'altra meno favorevolmente di quanto sia o sarebbe trattata una persona la quale non presenta le medesime caratteristiche personali.

Appare chiaro come, a seguito dell'entrata in vigore della normativa, non sia necessario – al fine di dar prova della discriminazione multipla – provare la sussistenza di una discriminazione basata sui vari fattori singolarmente considerati. Inoltre, l'individuo ha sempre la triplice possibilità di agire in giudizio sulla base di un singolo fattore o di entrambi i fattori in gioco, considerati singolarmente oppure in combinazione tra loro³⁸. Infine, è opportuno sottolineare come la nuova disciplina non trovi applicazione nel solo ambito lavorativo, sia privato che pubblico, ma anche in altre sfere.

³⁷ *Bahl v. the Law Society*, 2003, IRLR 640, 158.

³⁸ G. Moon, *Justice for the Whole Person: The UK Partial's Success Story*, in D. Schiek and Anna Lawson (edited by), *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality, Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*, Farnham and Burlington: Ashgate, 2001, 157, 172.

Ad ogni modo, la normativa è stata criticata, anche a livello accademico, per il fatto di limitarsi a colpire le discriminazioni dirette, senza prendere in considerazione quelle indirette e le molestie.³⁹ Tuttavia, le corti del Regno Unito sembrano prendere in considerazione fenomeni di discriminazione indiretta intersezionale, come nel caso *Ministry of Defense v. Tilern De Bique*.

De Bique era un militare britannico di origine caraibica e madre *single*, sanzionata dall'esercito per non essersi conformata all'ordine di essere presente alla sfilata del reggimento ad un determinato orario. Non aveva potuto recarsi all'orario prestabilito in quanto, madre *single*, doveva occuparsi del proprio figlio e le restrizioni in materia di visti avevano impedito alla sorella di recarsi da St Vincent nel Regno Unito per sostituirla nella cura della nipote. La Corte d'Appello del Lavoro ha rovesciato la decisione del Tribunale del Lavoro, riconoscendo che la ricorrente fosse stata vittima di una forma peculiare di discriminazione, operata dalla combinazione di due caratteristiche, l'essere madre *single* e donna di origine caraibica, e affermando che “in generale la natura della discriminazione è tale che non può sempre essere ragionevolmente compartimentata in categorie distinte. Anche se alcuni rimettenti sollevano questioni relative a solo uno o l'altro dei motivi vietati, i tentativi di concepire gli altri come denunciati una sola forma di discriminazione da prendere in considerazione si tradurranno in un'inadeguata comprensione e valutazione del vero svantaggio del ricorrente. La discriminazione è spesso un'esperienza multiforme”⁴⁰.

4.2. La Francia

L'ordinamento francese, tra i vari presi in considerazione all'interno della presente trattazione, risulta probabilmente quello che più di tutti riesce ad offrire protezione alle vittime di discriminazioni multiple. L'articolo L122-45 del Codice del Lavoro francese dispone che “nessuna persona può essere esclusa da una procedura di assunzione o dall'accesso a un periodo di *stage* o di formazione, nessun dipendente può essere punito, licenziato o essere oggetto di discriminazione, diretta o indiretta, in particolare in termini di retribuzione (...), di misure di incentivazione o di distribuzione d'azioni, formazione, riqualificazione, assegnazione, qualificazione, classificazione, promozione professionale, trasferimento o rinnovo del contratto a causa della sua origine, del suo sesso, della sua morale, del suo orientamento sessuale, della sua età, del suo stato di famiglia o della sua gravidanza, delle sue caratteristiche genetiche, della sua appartenenza o non appartenenza, reale o presunta, ad un gruppo etnico, ad una nazione o

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ *Ministry of Defense v. Tilern De Bique*, 2010, IRLR, 165.

razza, delle sue opinioni politiche, sindacali o mutualistiche, delle sue convinzioni religiose, del suo aspetto fisico, del suo nome di famiglia o a causa delle sue condizioni di salute o disabilità". I commentatori considerano la lunga classificazione come un elenco aperto di fattori, sulla base dei quali ogni tipo di trattamento differenziato costituisce una discriminazione vietata dall'ordinamento. Questo fa sì che i giudici possano adattare la normativa stessa all'evolversi della realtà sociale e giuridica, abbracciando nuove cause e tipologie di discriminazione, tra cui quelle di tipo intersezionale⁴¹.

D'altra parte, c'è chi critica tale interpretazione, sostenendo che essa finirebbe per imporre oneri eccessivi in capo alle organizzazioni e alle imprese, le quali potrebbero trovarsi soggette al rischio costante di denunce, una volta considerato non esaustivo l'elenco dei fattori causali, in quanto i diversi elementi – combinati tra loro – potrebbero dare origine a caratteristiche sempre nuove e conseguentemente a tipologie di discriminazione inedite. I fautori dell'interpretazione restrittiva, inoltre, sostengono che una lettura di questo tipo potrebbe addirittura condurre a una discriminazione *a contrario* nei confronti degli altri lavoratori, oltre che ad un certo grado di incertezza rispetto al contenuto della legge⁴².

Ad ogni modo, l'interpretazione seguita a livello giurisprudenziale sembra essere la prima.

Nel 2002, ad esempio, la Corte d'Appello di Parigi ha deciso la controversia riguardante il caso di una donna di colore assunta dall'Autorità del trasporto pubblico di Parigi, la quale lamentava di aver subito un trattamento discriminatorio, relativamente agli ambiti della progressione di carriera e della formazione professionale, fondato sui fattori del genere e della razza. La Corte ha effettuato un giudizio di comparazione, a seguito del quale è emerso come, a differenza di quella degli altri lavoratori – donne bianche e uomini bianchi –, la progressione di carriera della ricorrente si era interrotta ad un certo punto, senza che il datore di lavoro fosse stato in grado di fornire adeguata giustificazione alla differenza di trattamento. I giudici non hanno considerato separatamente i fattori del genere e della razza, ma hanno effettuato un giudizio di tipo intersezionale, a seguito del quale è emersa la sussistenza di una discriminazione multipla.⁴³

La Corte di Cassazione ha in seguito confermato la sentenza del giudice di secondo grado⁴⁴.

Ad ogni modo, la dottrina francese ha evidenziato come, nonostante sia possibile agire in giudizio contro atti che integrano discriminazioni multiple, pochi sono ancora i casi in cui viene

⁴¹ E. Dockès, *Droits du travail – Relations individuelles*, coll. Hypercours, Paris: Dalloz, 2005, 142.

⁴² S. Laulom, *French Legal Approaches to Equality and Discrimination for Intersecting Grounds in employment relations, European Union Non-Discrimination law. Comparative perspectives on Multidimensional Equality Law*, in D. Schiek and V. Chege (edited by), *Double Trouble: Multiple Discrimination and the EU Law*, 2 *European Antidiscrimination Law Review* 2005, London and New York: Routledge-Cavendish, 2009, 284.

⁴³ Corte d'Appello di Parigi, 29 gennaio 2002, n. 2001/32582.

⁴⁴ Corte di Cassazione, 29 settembre 2004, n. 02-42427.

adottata una prospettiva intersezionale. Tale situazione è stata ricondotta alla scarsità di studi in materia e all'assenza di un dialogo tra accademia da una parte, giudici e avvocati dall'altra, presentando questi ultimi maggiore familiarità con il "classico" approccio basato su un singolo fattore causale⁴⁵.

4.3. La Danimarca

La legge danese non vieta le discriminazioni di tipo intersezionale, ma assume una prospettiva "uni-fattoriale", per cui i ricorrenti agiscono in giudizio sulla base di un solo fattore causale.

Tuttavia, vi è stato in Danimarca un importante caso concernente il tema delle discriminazioni multiple, il c.d. *caso Føtex*. Il supermercato Føtex, a distanza di molti anni dall'assunzione, aveva licenziato una donna marocchina musulmana che si era recata sul luogo di lavoro indossando il velo. Il supermercato aveva una chiara regolamentazione che imponeva ai dipendenti di indossare l'uniforme e di non ostentare simboli politici o religiosi. Dopo il licenziamento, alla donna era stato proposto un lavoro differente, con ridotta visibilità, che era stato rifiutato dalla stessa, la quale aveva invece citato in giudizio il datore di lavoro per averla discriminata per motivi religiosi. Nonostante, sulla base della prospettiva "uni-fattoriale" sopra menzionata, la ricorrente lamentasse una discriminazione fondata sulla sola religione, la Corte Suprema danese ha considerato il caso come riguardante, insieme al fattore religioso, anche quello del genere. La Corte ha infatti stabilito che la ricorrente, in quanto donna musulmana, fosse posta in una situazione di particolare svantaggio rispetto sia agli uomini musulmani che alle donne non musulmane, a causa della regolamentazione che imponeva un determinato abbigliamento. Tuttavia, la discriminazione, a parere del collegio giudicante, non era vietata, bensì trovava la sua legittima giustificazione nel fatto che la *policy* di richiedere ai dipendenti di indossare un'uniforme neutra, priva di simboli che denotassero alcuna appartenenza (politica o religiosa), era volta ad evitare conflitti tra dipendenti e tra dipendenti e clienti; in altre parole, le regole imposte dal datore di lavoro miravano al legittimo obiettivo di promuovere un clima favorevole su luogo di lavoro e di preservare una certa immagine nei confronti del pubblico⁴⁶. Nell'operare questa duplice comparazione, i giudici hanno riconosciuto la sussistenza di una discriminazione, seppur consentita.

A partire da tale pronuncia, è possibile ipotizzare che l'ordinamento giuridico danese consenta alle vittime di discriminazione di agire in giudizio non solo sulla base di un unico fattore

⁴⁵ S. Laulom, *French Legal Approaches to Equality and Discrimination for Intersecting Grounds in employment relations* cit., 284, 286-288.

⁴⁶ *Ugeskrift for Retvaesen*, 2005, 1265H.

causale, ma sulla base di più fattori, che – in rapporto di intersezionalità tra loro – sono in grado di originare una discriminazione multipla.

4.4. La Bulgaria

Il diritto anti-discriminatorio bulgaro prevede espressamente il divieto di discriminazioni multiple. L'articolo 11 della legge bulgara sulla Protezione contro la Discriminazione definisce la discriminazione multipla come la “discriminazione fondata su più di una delle caratteristiche di cui all'Articolo 4 [sesso, razza, nazionalità, etnia, genoma umano, cittadinanza, origine, religione o credo, educazione, opinione, affiliazione politica, condizione personale o sociale, disabilità, età, orientamento sessuale, stato civile, stato di proprietà o qualsiasi altro motivo stabilito dalla legge o da un trattato internazionale di cui la Repubblica di Bulgaria è parte]” e pone in capo a “gli organi del potere statale, gli enti pubblici e gli organismi di governo locale” l'obbligo di adottare “misure prioritarie (...) per equilibrare le opportunità delle persone che sono vittime di una discriminazione multipla”⁴⁷. Si specifica che tali strumenti debbano essere poste in essere nella misura e per il tempo in cui si rivelano necessarie allo scopo perseguito⁴⁸. Tuttavia, è stato sottolineato come la disposizione non sia in grado di offrire alle autorità pubbliche indicazioni specifiche relativamente ai provvedimenti da adottare, sollevando critiche relative alla presunta ambiguità e mancanza di rilevanza pratica⁴⁹.

Le corti amministrative bulgare si sono trovate ad affrontare alcune cause in cui i ricorrenti lamentavano di essere stati vittime di discriminazioni multiple.

In un primo caso, una studentessa universitaria agiva in giudizio per il fatto di essere stata discriminata in quanto donna e madre, nella misura in cui la normativa in materia non permetteva alla stessa di percepire allo stesso tempo la borsa di studio e l'assegno familiare previsto in caso di gravidanza. Qui il concetto di discriminazione multipla non sembra però aver giocato un ruolo decisivo nel riconoscimento della discriminazione, in quanto i fattori del genere e della maternità sono stati valutati separatamente, non in rapporto di intersezionalità tra loro⁵⁰. Ad ogni modo, la Corte ha statuito che borsa di studio e assegno familiare si fondano su

⁴⁷ Bulgarian Protection against Discrimination Act, Article 11.

⁴⁸ *Ibid.*, Article 7, Items 12 and 13.

⁴⁹ G. Tisheva, *Bulgaria, Reports from the Experts of the Member States and EEA Countries*, in D. Schiek and Anna Lawson (edited by), *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality, Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*, Farnham and Burlington: Ashgate, 2001, 33.

⁵⁰ *Ibid.*, 35.

presupposti differenti, il genere e lo *status* della persona, abrogando la disposizione normativa che ne impediva il cumulo⁵¹.

Un successivo caso – in cui è stata riconosciuta la sussistenza di una discriminazione di tipo multi-fattoriale – ha riguardato invece una donna con disabilità, che sosteneva di aver subito un trattamento discriminatorio fondato sui fattori dell'età e del genere a causa di un provvedimento che forniva assistenza alle persone con disabilità motoria, differenziando l'età a partire dalla quale fornire la prestazione a seconda che il beneficiario fosse uomo o donna. La Corte ha riconosciuto la sussistenza della discriminazione, annullando l'atto⁵².

4.5. La Repubblica ceca

La Repubblica ceca è l'ultimo dei paesi appartenenti all'Unione europea che ha adottato una disciplina in materia di contrasto alle discriminazioni. Nel 2009 è stata adottata la legge che garantisce la parità di trattamento, vietando le discriminazioni fondate sui fattori genere, età, disabilità, razza e origine etnica, nazionalità, orientamento sessuale, religione e credo in materia di lavoro, occupazione, educazione e servizi sanitari⁵³.

Tuttavia, la legge non contiene una definizione di discriminazione multipla, così come la giurisprudenza non pare farne applicazione.

Diversi casi concernenti la sterilizzazione forzata di donne rom sono stati ricondotti dai giudici alla violazione dei diritti della donna alla vita familiare e alla salute sulla base del consenso informato. L'unico fattore preso in considerazione, pertanto, è stato quello del genere, non facendosi riferimento alcuno all'intersezionalità con quelli della razza e dell'origine etnica⁵⁴.

La dottrina ha evidenziato come, di conseguenza, il concetto di discriminazione multipla sia ancora sconosciuto, tra gli altri, anche all'ordinamento ceco, richiamando la necessità di una regolamentazione a livello di Unione europea, con il conseguenziale obbligo di implementazione in capo agli Stati membri⁵⁵.

5. Conclusioni

⁵¹ Administrative file 5063/2003.

⁵² Administrative file 4402/2005.

⁵³ S. Barri e S. Prechal, *Comparative Approaches to Gender Equality and Non-Discrimination within Europe*, in *European Union Non-Discrimination Law. Comparative perspectives on Multidimensional Equality Law*, in D. Schiek and V. Chege (edited by), *Double Trouble: Multiple Discrimination and the EU Law*, 2 *European Antidiscrimination Law Review* 2005, London and New York: Routledge-Cavendish, 2009, 235.

⁵⁴ K. Koldinská, *Czech Republic, reports from the Experts of the Member States and EEA Countries*, in S. Burry and D. Schiek (edited by), *Multiple discrimination in the EU Law. Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?*, 2009, 40.

⁵⁵ *Ibid.*, 41.

Come analizzato, la normativa anti-discriminatoria europea non provvede a definire il concetto di discriminazione multipla, non essendo previsto pertanto in capo agli Stati membri l'obbligo di adattare la propria legislazione nazionale in tal senso.

Di conseguenza, molti Stati non hanno alcuna familiarità con il concetto di intersezionalità, che non è contemplato dalla legge e che non viene applicato dai giudici nel dirimere le controversie, affrontate secondo una prospettiva "uni-fattoriale".

Altri Stati membri, a livello normativo o giurisprudenziale, hanno invece già cominciato a relazionarsi con il tema delle discriminazioni multiple, fornendo ai propri cittadini una tutela più ampia nei confronti delle disparità di trattamento prive di alcuna ragione giustificatrice.

Si ritiene che il problema di una definizione condivisa di discriminazione multipla, così come di una chiara elencazione dei fattori che, in rapporto di intersezionalità tra loro, sono in grado di generarla, non possa essere risolto efficacemente se non a livello sovranazionale, da parte delle istituzioni dell'Unione europea⁵⁶.

Il diritto anti-discriminatorio comunitario è frammentato in diverse direttive, circostanza che crea delle difficoltà nell'identificazione di un concetto univoco di discriminazione multipla⁵⁷.

In questo contesto, dunque, si ritiene opportuna la creazione di una direttiva specificamente dedicata al contrasto delle discriminazioni multi-fattoriali, che possa implementare la garanzia del principio di eguaglianza; tale direttiva dovrebbe fornire una chiara definizione di discriminazione multipla, differenziando le varie tipologie, *standard* comuni in materia di onere della prova, sanzioni correlate alla violazione del divieto di disparità di trattamento sulla base dei fattori elencati, linee guida specifiche su come le istituzioni e i giudici debbano affrontare il fenomeno⁵⁸.

Il diritto e le politiche nazionali, a loro volta, dovrebbero fornire esplicito riconoscimento alla complessità identitaria degli individui, identificando la molteplicità di elementi in grado di generare discriminazioni multiple; il diritto antidiscriminatorio in particolare, una volta accordato specifico riconoscimento all'intersezionalità, dovrebbe essere in grado di attivare specifici strumenti di contrasto a quelle discriminazioni qualitativamente differenti rispetto a quelle di cui sono vittime gli individui sulla base di un unico fattore causale⁵⁹.

⁵⁶ S. Renga, *Italy, Reports from the Experts of the Member States and EEA Countries* cit., 81.

⁵⁷ S. Laulom, *French Legal Approaches to Equality and Discrimination for Intersecting Grounds in employment relations* cit., 284.

⁵⁸ S. Renga, *Italy, Reports from the Experts of the Member States and EEA Countries* cit., 80-81 and M. V. Onufrio, *Intersectional discrimination in the European legal systems: Toward a common solution?*, in *International Journal of Discrimination and the Law*, 2014, 136-137.

⁵⁹ B.G. Bello, *Diritto e genere visti dal margine* cit., 144.

Questo cambio di prospettiva risulterebbe fondamentale per non lasciare sfornita di protezione alcuna fattispecie: da qui la necessità di evidenziare le intersezioni tra fattori causali, come unico rimedio efficace per la demolizione delle “strutture di oppressione” al cui interno si collocano le vittime di discriminazioni⁶⁰. L’approccio intersezionale, pertanto, come via per la realizzazione di una maggiore eguaglianza sostanziale tra le persone, predisponendo strumenti adeguati di protezione dei soggetti “vulnerabili”.

Alcuni individui hanno una personalità che è stata efficacemente definita “molteplice”⁶¹, ad indicare che la loro individualità si compone di plurime caratteristiche, le quali tutte possono dare origine a forme di trattamento discriminatorio. In considerazione di ciò, solo un approccio giuridico di tipo intersezionale sarebbe in grado di fornire loro adeguata protezione, in quanto il metodo “a binario unico” fallisce nel riconoscere la complessità del caso concreto: “categorizzare tale discriminazione come principalmente orientata sulla razza, o principalmente sul genere, fraintende la realtà della discriminazione per come viene vissuta dagli individui”⁶².

⁶⁰ *Ibid.*, 148. Cfr. M.J. Matsuda, *Besides My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory Out of Coalition*, in *Stanford law Review*, 43, 1991, nt. 21, 1188-1189.

⁶¹ Cfr. *Tackling Multiple Discrimination. Practice, Policies and Laws* cit., 28.

⁶² Madame Justice L’Heureux-Dubé writing for the minority in *Canada (A.G.) v. Mossop* cit., 554.