

**Simbologia religiosa e lavoro.**

**Una discriminazione multipla o  
intersezionale?**

PROF.SSA MARIAGRAZIA MILITELLO–  
UNIVERSITÀ DI CATANIA – DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

# La discriminazione multipla o intersezionale

2

- ▶ 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

# La metafora dell'incrocio tra differenti strade

3

▶ “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”

# Diritto dell'Unione europea e riferimenti alla discriminazione multipla

► Direttiva 43/2000, considerando n. 14: «nell'attuazione del principio della parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall'origine etnica la Comunità dovrebbe mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni».

► Direttiva 78/2000, considerando n. 3: «Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni».

# Proposta direttiva *multi-ground*

5

- ▶ 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)».

# Ordinamento italiano e riferimenti alla discriminazione multipla

6

D.lgs. n. 215/2003 (art. 1), 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».

D.lgs. n. 216 del 2003 (art. 1) 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».

# Corte di Giustizia

7

- ▶ Corte giust., 19.04.2012, *Meister* (genere, origine etnica, età)
- ▶ Corte giust., 12.07.2012, *Odar* (disabilità ed età)
- ▶ Corte giust., 18.03.2014, *Z.* (genere, disabilità)
- ▶ Corte giust., 24.11.2016, *Parris* (età, orientamento sessuale)
- ▶ Corte giust., 09.03.2017, *Milkova* (disabilità, *status* lavorativo)

# Libertà di religione.

8

- ▶ sia la Corte Europea dei diritti dell'uomo, sia la Corte di Giustizia hanno affermato che la libertà di religione si esprime attraverso due principali dimensioni: quella "interna" (c.d. *forum internum*), che consiste nella libertà di ciascun individuo di professare senza alcuna costrizione il culto liberamente scelto e quella "esterna" (c.d. *forum externum*) riassumibile nella libertà di manifestare esternamente la propria fede religiosa "individualmente o collettivamente", "in pubblico od in privato", "mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti"

# Neutralità, imparzialità e divieto di porto di simboli religiosi.

9

## La Corte di Strasburgo

- ▶ un divieto di indossare un velo islamico durante le lezioni imposto a una maestra di bambini «in giovanissima età» nel settore dell'istruzione pubblica era giustificato in linea di principio e proporzionato all'obiettivo dichiarato di tutelare i diritti e le libertà altrui, l'ordine pubblico e la pubblica sicurezza, ed era pertanto «necessario in una società democratica» (Decisione del 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera)
- ▶ principi analoghi si applicavano a un divieto di portare copricapi (nella fattispecie un velo islamico) imposto ad una docente universitaria associata, dipendente pubblico (Decisione del 24 gennaio 2006, Kurtulmuş c. Turchia), e a un divieto simile imposto a un'insegnante di religione in una scuola secondaria pubblica (Decisione del 3 aprile 2007, Karaduman c. Turchia)
- ▶ un divieto di indossare indumenti religiosi (nella fattispecie un velo islamico) imposto a un'assistente sociale impiegata presso il servizio di psichiatria di un ospedale pubblico non era in contrasto con l'articolo 9 della CEDU (Sentenza del 26 novembre 2015, Ebrahimian c. Francia)

# Sentenza del 26 novembre 2015, Ebrahimian c. Francia

10

- ▶ La Corte ha constatato che esiste un nesso tra la neutralità del servizio pubblico ospedaliero e il comportamento dei suoi operatori, che impone di evitare che i pazienti possano avere dubbi circa tale imparzialità.
- ▶ Nel suo parere parzialmente conforme e parzialmente dissenziente, il giudice O'Leary ha osservato che la precedente giurisprudenza della Corte EDU verteva essenzialmente su questioni strettamente connesse ai valori che gli istituti scolastici dovrebbero trasmettere e che nella sentenza in questione era stata esaminata solo marginalmente la notevole portata della giurisprudenza in un contesto più ampio. Per quanto riguarda il margine di discrezionalità riconosciuto agli Stati contraenti in relazione ai copricapi a connotazione religiosa, detto giudice ha dichiarato che tale margine di discrezionalità si accompagna al controllo europeo nei casi soggetti all'applicazione della CEDU, che non può essere semplicemente eluso invocando detto margine di discrezionalità, per quanto ampio possa essere.
- ▶ Nel suo parere dissenziente, il giudice De Gaetano ha affermato, a sostegno della sua tesi secondo cui era stata commessa una violazione dell'articolo 9 della CEDU, che la sentenza si basava su ciò che egli definiva «la premessa erronea (e molto pericolosa) (...) secondo cui non si può garantire agli utenti un servizio imparziale se il dipendente pubblico che lo presta manifesta in qualsiasi modo la propria appartenenza religiosa (...). Un principio di diritto costituzionale o una "tradizione" costituzionale possono facilmente finire con l'essere idealizzati, minando in tal modo qualsiasi valore sotteso alla [CEDU] (...)».

# Sentenza *Achbita* (14.03.2017, C-157/15)

11

- ▶ Receptionist dipendente da una azienda belga in cui vigeva una regola, dapprima non scritta e poi inserita in un regolamento approvato dal Comitato aziendale, che vietava ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose.
- ▶ l'esistenza di un divieto di indossare un velo islamico «derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro» non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi dell'art. 2, §2, lett. a) della Direttiva 2000/78;
- ▶ detta norma interna potrebbe costituire una discriminazione indiretta, vietata ai sensi dell'art. 2, §2, lett. b) della stessa Direttiva 2000/78, qualora venisse dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro in esso contenuto comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, «a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza questa, che spetta al giudice di rinvio verificare».

# Sentenza *Bougnaoui* (14.03.2017, C-188/15)

12

- ▶ Licenziamento da parte di una società francese di una dipendente inquadrata come ingegnere progettista, già tirocinante presso la stessa società, per essersi rifiutata di togliersi il velo a contatto con i clienti dell'azienda, a seguito di una esplicita richiesta della direzione aziendale originata dalla segnalazione di un cliente infastidito dall'utilizzo di tale indumento.
- ▶ se dovesse risultare (...) che il licenziamento della sig.ra Bougnaoui si è basato sul mancato rispetto di una norma interna che era in vigore in detta impresa, la quale vieta di esibire qualunque segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, e che tale norma, in apparenza neutra, comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, come la sig.ra Bougnaoui, si dovrebbe concludere per l'esistenza di una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78
- ▶ Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), di tale direttiva, tale disparità di trattamento non costituirebbe tuttavia una discriminazione indiretta qualora fosse oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo, quale l'attuazione, da parte della Micropole, di una politica di neutralità nei confronti della sua clientela, e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale obiettivo fossero appropriati e necessari

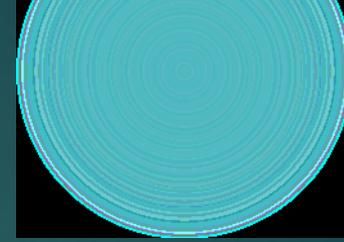
# Art. 4 – requisito essenziale e determinante

13

- ▶ Per contro, nel caso in cui il licenziamento della sig.ra Bougnaoui non si basasse sull'esistenza di una norma interna quale prevista al punto 32 della presente sentenza, occorre esaminare, come richiede la questione posta dal giudice del rinvio, se la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi non siano più prestati da una dipendente che, come la sig.ra Bougnaoui, sia stata assegnata da tale datore di lavoro presso detto cliente e che indossi un velo islamico, costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78
- ▶ gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 di detta direttiva non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.
- ▶ «non è il motivo su cui è basata la disparità di trattamento a costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma una caratteristica ad esso legata».

# Requisito determinante

essenziale



e

14

- ▶ la caratteristica in questione può costituire un requisito del genere unicamente «per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata».
- ▶ la nozione di «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», a norma di tale disposizione, rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata. Essa, per contro, non può includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente.



# Sentenza *Wabe* (15.07.2021)

15

- ▶ La domanda di pronuncia pregiudiziale proposta nella causa C-804/18 è stata presentata nell'ambito di una controversia tra IX e il suo datore di lavoro, la WABE eV (in prosieguo: la «WABE»), un'associazione registrata in Germania che gestisce numerosi asili nido, in merito alla sospensione di IX dalle sue funzioni a seguito del suo rifiuto di rispettare il divieto imposto dalla WABE ai suoi dipendenti di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di natura politica, filosofica o religiosa quando sono a contatto con i genitori o i loro figli.
- ▶ La domanda di pronuncia pregiudiziale proposta nella causa C-341/19 è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la MH Müller Handels GmbH (in prosieguo: la «MH»), società che gestisce una catena di drogherie nel territorio tedesco, e MJ, una sua dipendente, in merito alla legalità dell'ingiunzione rivolta dalla MH a quest'ultima di astenersi dall'indossare, sul luogo di lavoro, segni vistosi e di grandi dimensioni di natura politica, filosofica o religiosa.

# Discriminazione indiretta

16

- ▶ Per quanto riguarda, in particolare, la questione se una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare sul posto di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose costituisca una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, la Corte ha già dichiarato che una tale norma non costituisce una siffatta discriminazione ove riguardi indifferentemente qualsiasi manifestazione di tali convinzioni e tratti in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente, una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni (sentenza del 14 marzo 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, paragrafi 30 e 32).
- ▶ Infatti, dal momento che ogni persona può avere una religione o convinzioni personali, una norma di tal genere, a condizione che sia applicata in maniera generale e indiscriminata, non istituisce una differenza di trattamento fondata su un criterio inscindibilmente legato alla religione o alle convinzioni personali (v., per analogia, per quanto concerne la discriminazione basata sull'handicap, sentenza del 26 gennaio 2021, *Szpital Kliniczny im dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, paragrafo 44 e giurisprudenza citata).

# Giustificazione

17

- ▶ Giustificazione più restrittiva.
- ▶ Il datore di lavoro deve provare che:
  - la politica di neutralità corrisponde a un'esigenza reale del datore di lavoro che, in assenza della stessa, subirebbe conseguenze sfavorevoli;
  - tale politica è perseguita «in modo coerente e sistematico»;
  - il divieto di indossare segni religiosi sia limitato «allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto».

# Esigenza reale

18

Al fine di valutare la sussistenza di un'esigenza reale del datore di lavoro nel senso richiamato al punto 64 della presente sentenza, è particolarmente rilevante la circostanza che il datore di lavoro abbia fornito la prova del fatto che, in assenza di una tale politica di neutralità politica, filosofica e religiosa, sarebbe violata la sua libertà di impresa, riconosciuta all'articolo 16 della Carta, dal momento che, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui esse si inscrivono, egli subirebbe conseguenze sfavorevoli.

# Corte app. Milano, 20.5.2016, n. 579

19

- ▶ Nel caso di specie, che riguardava il rifiuto di una candidatura di una ragazza per la mancata disponibilità a togliere il velo durante lo svolgimento dell'eventuale prestazione lavorativa, la Corte ha qualificato l'atto datoriale come discriminazione diretta, poiché lo svantaggio subito dalla ricorrente, essendo connesso all'uso del velo, ossia a una pratica consigliata dal Corano, deriva «dall'utilizzo di un criterio (...) intimamente collegato con quello vietato» dalla norma, ossia la religione, ed è quindi equiparabile a uno svantaggio basato direttamente sulla religione stessa.

# Su cosa decide la Corte?

20

- ▶ «Ci si aspetta una decisione di principio da parte della Corte» (Conclusioni A.G. Kokott, punto 6)
- ▶ In generale, la questione che si chiede alla Corte di esaminare riguarda l'incidenza delle norme antidiscriminazione di diritto dell'Unione sull'uso di indumenti religiosi. Si chiede alla Corte di esaminare tale questione con particolare riguardo all'utilizzo di tali indumenti nel contesto di un rapporto di lavoro di diritto privato da parte di una donna musulmana praticante.
- ▶ Negli ultimi decenni sono intervenuti molti cambiamenti per quanto riguarda i costumi sociali in generale e il mercato del lavoro in particolare. Se una volta ci si poteva attendere che persone di religioni e origini etniche diverse vivessero e lavorassero separatamente, ormai non è più così. Questioni che in un passato relativamente recente erano considerate di nessuna o, tutt'al più, di scarsa rilevanza sono state oggi poste in rilievo, talora in modo spiacevole. Sotto questo profilo, il contesto può essere percepito come relativamente «moderno» e in alcuni ambienti potrebbe essere considerato sensibile. In tale contesto esistono inoltre tesi e prassi profondamente diverse all'interno dell'Unione europea (Conclusioni A.G. Sharpston, punto 28)

# Discriminazione diretta o indiretta?

21

- ▶ Difficile distinzione in alcuni casi.
- ▶ Una misura apparentemente neutra è una discriminazione diretta quando tutte le persone che ne sono affette posseggono una certa caratteristica (ad esempio, non tutte le donne di religione musulmana sono affette dal divieto di portare il velo, ma tutte le donne che ne sono affette sono di religione musulmana) (M. Barbera, 2013, p. 71).
- ▶ non sembra possibile concludere altrimenti se non che la sig.ra Bougnaoui è stata trattata meno favorevolmente a motivo della sua religione rispetto a come sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga. Un ingegnere progettista occupato presso la Micropole che non avesse scelto di manifestare il suo credo religioso indossando un particolare abbigliamento non sarebbe stato licenziato ( [81](#) ). Pertanto, il licenziamento della sig.ra Bougnaoui costituiva una discriminazione diretta nei suoi confronti fondata sulla sua religione o sulle sue convinzioni personali ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 (Conclusioni A.G. Sharpston, punto 88).

# Finalità legittima o requisito essenziale e determinante?

22

- ▶ Religione e manifestazione religiosa come motivo autonomo?
- ▶ Religione e convinzioni personali come due facce dello stesso motivo?
- ▶ Neutralità dell'impresa vs. interesse commerciale dell'impresa nei rapporti con i clienti.
- ▶ Sebbene la libertà di iniziativa privata costituisca uno dei principi generali del diritto dell'Unione e sia attualmente sancita dall'articolo 16 della Carta, la Corte ha dichiarato che tale libertà «non costituisce una prerogativa assoluta, ma va considerat[a] alla luce della sua funzione sociale (...). In tal senso, possono essere apportate limitazioni all'esercizio di tale libertà purché, conformemente all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, siano previste dalla legge e, nel rispetto del principio di proporzionalità, siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui».

# Cerchia di riferimento

23

- ▶ se la religione e le convinzioni religiose sono protette insieme alle convinzioni filosofiche e spirituali, allora la persona adottata come riferimento ai fini della comparabilità si attenua a causa dell'ampliamento della cerchia di persone che compongono il gruppo di confronto interessato dal motivo protetto.
- ▶ se la religione e le convinzioni religiose sono protette come motivo autonomo di discriminazione, il confronto sarà effettuato tra persone discriminate a causa della religione e delle convinzioni religiose da esse professate, escludendo le persone discriminate per via delle proprie convinzioni filosofiche o spirituali.
- ▶ (Conclusioni A.G. Medina, 28.04. 2022, C.344/20, LF, punto 42-43)

# Affrontare il pregiudizio

24

- ▶ una regola di neutralità interna determina una discriminazione diretta o, in alternativa, una discriminazione indiretta, si basa anche su due punti di vista opposti su come affrontare il pregiudizio nei confronti delle differenze derivanti dalla religione o dalle convinzioni religiose nella società.

In sostanza, un approccio basato dalla «discriminazione diretta» presuppone la normalizzazione di tali differenze sul posto di lavoro attraverso un controllo più rigoroso dei pregiudizi. Esso muove dal presupposto che le differenze derivanti dalla religione e dalle convinzioni religiose sono affrontate in modo migliore promuovendo la tolleranza e il rispetto, il che a sua volta si traduce nell'accettazione di un maggior grado di diversità.

Al contrario, un approccio caratterizzato dalla «discriminazione indiretta» presuppone l'esigenza di tollerare un determinato grado di pregiudizio del pubblico rispetto alle differenze religiose, ove si dimostri che l'azienda interessata potrebbe altrimenti subire gravi conseguenze economiche sfavorevoli

# Religione come «caratteristica inscindibile» delle persone

25

- ▶ Cfr. sentenza Hay e orientamento sessuale
- ▶ «Tuttavia, diversamente che nel caso del sesso, del colore della pelle, dell'origine etnica, dell'orientamento sessuale, dell'età e dell'handicap di una persona, l'esercizio della religione non costituisce tanto una caratteristica immutabile quanto piuttosto un aspetto dello stile di vita privato, sul quale i lavoratori interessati possono inoltre influire intenzionalmente. Mentre un lavoratore non può «lasciare al guardaroba» il proprio sesso, la propria origine etnica, il proprio orientamento sessuale, la propria età o il proprio handicap non appena entra nei locali del proprio datore di lavoro, dallo stesso può essere pretesa una certa riservatezza per quanto attiene all'esercizio della religione sul luogo di lavoro, che si tratti di pratiche religiose, di comportamenti motivati dalla religione oppure – come nella specie – del suo abbigliamento» (A.G. Kokott).

# Religione come «caratteristica inscindibile» delle persone

26

- ▶ per i membri osservanti di una religione, l'identità religiosa forma parte integrante della loro stessa persona. I precetti di una religione – la sua disciplina e le norme di comportamento da essa previste – non sono elementi da applicare quando si è al di fuori del posto di lavoro (ad esempio, alla sera e nei fine settimana per coloro che svolgono un lavoro d'ufficio), ma che possono essere garbatamente accantonati durante l'orario di lavoro. Ovviamente, a seconda delle specifiche norme della religione di cui trattasi e dello specifico livello di osservanza della persona considerata, taluni elementi possono non essere obbligatori per l'interessato e quindi negoziabili. Ma sarebbe del tutto errato presumere che, mentre il sesso o il colore della pelle accompagnano sempre una persona, ciò non valga per la religione (A. G. Sharpston, punto 116).

- ▶ l'interesse dell'impresa a generare il massimo profitto non dovrebbe prevalere, a mio avviso, sul diritto del lavoratore di manifestare le proprie convinzioni religiose. A tal riguardo, richiamo l'attenzione sulle insidie dell'argomento «dobbiamo fare X perché altrimenti i nostri clienti non sarebbero soddisfatti». Se il comportamento del cliente è esso stesso espressione di pregiudizi basati su uno dei «motivi vietati», quale la religione, mi sembra particolarmente pericoloso esentare il datore di lavoro dal rispetto del principio della parità di trattamento per assecondare tale pregiudizio.

# «Particolare disagio»

28

- ▶ Ostacolo all'accesso al lavoro
- ▶ Ad esempio, se i datori di lavoro impongono regole di neutralità interna come politica generalizzata, le donne musulmane possono in realtà patire non solo «particolari disagi», ma un marcato svantaggio nell'accesso al lavoro. Ciò può condurre a sua volta al loro allontanamento dal mercato del lavoro come fonte di sviluppo personale e di integrazione sociale, comportando quindi una discriminazione che va oltre la religione e si estende anche al genere