

Un'interpretazione sistemica degli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nei pronunciamenti del Comitato ONU come strumento di uguaglianza trasformativa e giustizia sociale**

di Tzehainesh Teklè*

SOMMARIO: 1. Introduzione: Il diritto agli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) e una loro lettura sistemica. – 2. Gli accomodamenti ragionevoli nel contesto di un cambio di paradigma sulla disabilità e come diritto alla non discriminazione e ad un'uguaglianza inclusiva. – 3. Accomodamenti ragionevoli: obiettivi, contenuto, titolari del diritto e dell'obbligo relativo, e condizioni applicative. – 4. Il nuovo paradigma della disabilità e il suo impatto sul procedimento di valutazione e determinazione degli accomodamenti ragionevoli. – 5. Accomodamenti ragionevoli come strumento per la realizzazione del diritto al lavoro. – 6. Riflessioni conclusive: una visione sistemica del diritto agli accomodamenti ragionevoli come strumento di uguaglianza trasformativa e di realizzazione del *decent work* e della giustizia sociale. – 6.1. Accomodamenti ragionevoli come strumento di uguaglianza trasformativa. – 6.2. Accomodamenti ragionevoli come strumento di realizzazione del *decent work* e della giustizia sociale.

1. *Introduzione: Il diritto agli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) e una loro lettura sistemica*

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha stimato che nel 2021 circa 1,3 miliardi di persone, ovvero il 16% della popolazione mondiale, aveva una disabilità intesa come “il risultato dell'interazione tra condizioni di salute e/o menomazioni che una persona sperimenta, come la demenza, la cecità o la lesione al midollo spinale, e una serie di elementi contestuali legati a diversi fattori ambientali e personali, tra cui l'atteggiamento della società, l'accesso alle infrastrutture, politiche discriminatorie, l'età e il genere”¹. Tale disabilità può essere

* Tzehainesh Teklè è professoressa di International Labour Law, Cattedra Letizia Gianformaggio, presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Ferrara. tzehainesh@gmail.com

** Questo saggio è la versione rielaborata della relazione presentata dall'Autrice alla *Residential Summer School on International Labour and Business Law* organizzata dalle Università di Ferrara e Padova ad Abano Terme, Monteortone (Padova) l'11-17 giugno 2023 sul tema “*Adaptation of working environment. Workers' health and social diversities*”.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ WHO, *Global report on health equity for persons with disabilities*, Geneva, WHO, 2022, p. 3.

presente dalla nascita o acquisita nel corso della vita e, secondo un rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), solo nel 2012 785 milioni di persone con disabilità erano in età lavorativa². L'OMS attesta anche che il numero delle persone con disabilità è aumentato in modo significativo nell'ultimo decennio a causa di cambiamenti demografici ed epidemiologici, come l'aumento sia della popolazione che del numero di persone affette da malattie non trasmissibili che vivono più a lungo e invecchiano con limitazioni funzionali³. I tassi di disabilità sono, inoltre, destinati ad incrementare ulteriormente a causa dell'invecchiamento della popolazione e di problematiche di salute croniche, come il diabete, il cancro, le malattie cardiovascolari e condizioni di salute mentale, tra cui la depressione, il burn-out e i disturbi d'ansia⁴. Già oggi quasi tutti sperimentano una qualche forma di disabilità temporanea, cronica o permanente, parziale o grave, in una o più occasioni, a causa di un incidente, di una malattia o del processo di invecchiamento.

Le suddette stime e previsioni rendono ancora più urgente affrontare la problematica per cui le persone con disabilità sono tra i gruppi che incontrano maggiori ostacoli al pieno godimento ed esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali inclusi il diritto al lavoro ed i diritti sul lavoro, come conseguenza di forme di discriminazione diretta, indiretta e sistemica, che nel mondo del lavoro si traducono in tassi più alti di disoccupazione, salari più bassi, maggiore precarietà, nessuna o minori opportunità di avanzamento in carriera, minore accesso a posti apicali, maggiore presenza nel settore informale dell'economia, peggiori condizioni di lavoro rispetto alle persone senza disabilità nonché segregazione in occupazioni specificamente destinate a loro. Ulteriori condizioni come il sesso, l'etnia, l'età o il luogo di residenza aggravano queste disuguaglianze⁵.

Uno degli strumenti che gli Stati si sono dati per affrontare le discriminazioni e le disuguaglianze a cui sono soggette le persone con disabilità è il riconoscimento del diritto agli accomodamenti ragionevoli, intesi come la rimozione o la riduzione delle barriere che singoli lavoratori con menomazione fisiche, mentali, intellettive o sensoriali possono incontrare nell'accedere, progredire o rimanere in un impiego in ragione dell'ambiente fisico in cui lavorano o del modo in cui il lavoro è organizzato. La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD secondo il diffuso acronimo inglese) adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel dicembre del 2006 è entrata in vigore nel maggio del 2008 e rappresenta il fondamentale riferimento normativo per la comprensione e attuazione di tale diritto.

Affinché la disciplina degli accomodamenti ragionevoli possa essere appresa a pieno deve essere inserita nel ampio contesto globale della CRPD, e in particolare

² ILO, *Disability inclusion*, Governing Body, 316th Session, Geneva, November 2012, GB.316/POL/2, p. 1.

³ WHO, *Global report*, cit., p. 3.

⁴ ILO, *Disability inclusion*, cit., p. 2; United Nations, *Rights of persons with disabilities*, General Assembly, New York, A/74/186, 2019, § 4.

⁵ Cfr. COMMITTEE ON THE RIGHTS OF PEOPLE WITH DISABILITIES (CRDP), *General Comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment*, UN Doc. CRPD/C/GC/8, 2022.

nel quadro dei concetti di disabilità, uguaglianza e discriminazione incorporati in essa, e alla luce della sua interpretazione fornita dal Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità risultante dai Commenti generali su disposizioni specifiche della Convenzione, dalle Osservazioni conclusive sui rapporti presentati dagli Stati Parti concernenti la sua attuazione e dalle pronunce relative alle comunicazioni presentate in virtù del Protocollo opzionale alla CRPD da parte o in rappresentanza di individui o gruppi di individui vittime di asserite violazioni delle disposizioni della Convenzione.

Questo saggio si propone quindi di esaminare il diritto agli accomodamenti ragionevoli nel mondo del lavoro dal punto di vista sia sostanziale che procedimentale così come disciplinati dalla CRPD e di argomentare che questi possono essere applicati correttamente solo: i) aderendo ai concetti di disabilità, uguaglianza e discriminazione nella definizione data dalla Convenzione ONU congiuntamente ai suoi principi generali, in particolare quelli di dignità intrinseca, autonomia individuale e indipendenza delle persone con disabilità; ii) concependoli come uno strumento per la realizzazione del diritto all'uguaglianza sostanziale nella versione "inclusiva" da essa proposta e del diritto al lavoro come lavoro "liberamente scelto e accettato" come da essa descritto.

Il saggio si conclude suggerendo una lettura sistemica della CRPD in due sensi. In primo luogo, sostenendo che gli accomodamenti ragionevoli vadano concepiti come parte di un sistema di interventi previsti dalla CRPD da cui discende che l'uguaglianza per essere inclusiva deve essere trasformativa. In secondo luogo, avanzando l'idea che la CRDP, così come tutto il sistema del diritto internazionale dei diritti umani, vada letto congiuntamente al sistema del diritto internazionale del lavoro e che da questa lettura sistemica discende che il concetto di lavoro della CRDP è da intendersi secondo il paradigma di *decent work* dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e che gli accomodamenti ragionevoli siano quindi uno strumento di giustizia sociale. Il nesso tra accomodamenti ragionevoli, uguaglianza trasformativa e giustizia sociale ha conseguenze non solo concettuali ma anche sostanziali e procedimentali.

2. Gli accomodamenti ragionevoli nel contesto di un cambio di paradigma sulla disabilità, di una concezione estesa di discriminazione e di un'uguaglianza "inclusiva"

Gli accomodamenti ragionevoli vanno esaminati sulla base di tre concetti fondamentali su cui si fonda la CRDP che sono disabilità, discriminazione e uguaglianza. Essi, in particolare, vanno letti alla luce – da un lato – del cambio di paradigma introdotto dalla Convenzione rispetto ai precedenti strumenti normativi tanto di livello nazionale che internazionale sul modo di concepire la disabilità e – dall'altro – dell'evoluzione dei concetti di uguaglianza e discriminazione delineati dalla Convenzione.

Il modello di disabilità proposto dalla Convenzione ha due aspetti interconnessi: sociale e dei diritti umani. Rispetto al primo, la Convenzione ha segnato il passaggio da una concezione medica della disabilità ad una concezione sociale o, più precisamente, socio-contestuale⁶. La menomazione (unico elemento rilevante nella concezione medica) è ancora elemento costitutivo del concetto di disabilità ma solo se vista in rapporto all'ambiente. La disabilità, quindi, è da intendersi come un concetto "relazionale"⁷. Essa, cioè, non è una condizione "oggettiva" delle persone (determinata sulla base di criteri medici o di capacità funzionale) ma, come indica l'art. 1, comma 2, della CRPD, è il risultato dell'interazione tra "durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali" e "barriere di diversa natura" (sociali, attitudinali o ambientali) "che possono ostacolare la loro [delle persone con disabilità] piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri".

L'altro aspetto del modello di disabilità della CRDP è appunto quella dei diritti umani i cui parametri sono illustrati dal Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità nel suo Commento generale n. 6⁸. L'abbandono del modello medico di disabilità implica il non ridurre la persona con disabilità alle sue condizioni mediche o capacità funzionali e non concepirla come mero oggetto di cura e, eventualmente, carità. Significa quindi abbandonare anche la visione abilistica per cui solo il possesso di determinate caratteristiche del corpo e della mente sono essenziali per vivere una vita che abbia valore⁹. L'abbandono del modello medico-caritatevole comporta farsi guidare dal principio del "rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa"¹⁰, che è uno dei principi generali della CRDP¹¹. Le "menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali" non sono infatti che uno dei molteplici aspetti possibili che compongono le identità complesse di tutti gli esseri umani e non rappresentano una deviazione da una supposta standardizzata normalità. Le persone con disabilità sono quindi innanzitutto soggetti titolari di diritti.

Da tutto ciò consegue che il diritto all'uguaglianza diviene un elemento costitutivo della nozione di disabilità. Si è disabili in quanto l'interazione di cui sopra nega alle persone con disabilità il diritto all'uguaglianza nel godimento ed

⁶ A. BRODERICK, *The long and winding road to equality and inclusion for persons with disabilities: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Cambridge, United Kingdom; Antwerp, Belgium; Portland, Oregon, Intersentia, 2015, p. 77 citato in EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS, L. WADDINGTON, A. BRODERICK., *Combating disability discrimination and realising equality – A comparison of the UN CRPD and EU equality and non-discrimination law*, Publications Office, 2018, p. 37.

⁷ L. WADDINGTON and M. PRIESTLEY, *A human approach to disability assessment*, in "Journal of International and Comparative Social Policy", Vol. 37, Issue 1, 2021, p. 2.

⁸ CRDP, *General comment No.6 on equality and non-discrimination*, UN doc. CRPD/C/GC/6, 2018.

⁹ *Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities, Rights of persons with disabilities*, A/HRC/43/41, 2019, § 9.

¹⁰ Preambolo della CRPD. Recital (i).

¹¹ Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, art. 3, lett. d.

esercizio di tutti i diritti umani, inclusi quelli afferenti al lavoro e alla partecipazione piena ed effettiva alla vita sociale.

Quindi, dato il nesso tra disabilità e diritto all'uguaglianza, la *ratio* e la disciplina degli accomodamenti ragionevoli possono essere colti pienamente solo se si comprende anche la concezione di uguaglianza proposta dalla Convenzione. Questa si fonda, elaborandolo ed estendendolo,¹² su un modello sostanziale di uguaglianza assumendo da questo la necessità di non fare astrazione dalle differenze, affrontare le discriminazioni indirette e strutturali e considerare le relazioni di potere. Muovendo da queste premesse, la CRPD propone un modello di uguaglianza che definisce “inclusiva”. Essa viene presentata dal Comitato ONU come modello che ingloba quattro dimensioni:

1. Una dimensione di equa redistribuzione per affrontare gli svantaggi socioeconomici.
2. Una dimensione di riconoscimento per combattere lo stigma, gli stereotipi, i pregiudizi e la violenza e per riconoscere la dignità degli esseri umani e la loro intersezionalità.
3. Una dimensione partecipativa per riaffermare la natura sociale delle persone come membri di gruppi sociali e il pieno riconoscimento dell'umanità attraverso l'inclusione nella società.
4. Una dimensione di *accomodamento* per dare spazio alla differenza come questione di dignità umana¹³.

In questo modello, gli Stati parti devono adottare politiche di redistribuzione delle risorse materiali (per esempio relativamente al lavoro e all'istruzione), smantellare stereotipi, stigmatizzazioni e pregiudizi, prevenire e riparare la violenza, affermare positivamente la dignità e il pari valore delle persone con disabilità, garantire che le persone con disabilità siano coinvolte in tutte le decisioni che le riguardano e partecipino alla vita e alle istituzioni della società di cui sono membri anche attraverso gli obblighi di accomodamento ragionevole.

Nel quadro della CRDP gli accomodamenti ragionevoli vanno quindi concepiti in relazione all'uguaglianza di opportunità e alla non-discriminazione che sono, a loro volta, sia principi (art. 3) che diritti (art. 5), nonché strumenti per interpretare gli altri principi e diritti contenuti nella Convenzione¹⁴. Ciò risulta anche dalla definizione di discriminazione fornita dall'art. 2 della CRDP secondo cui questa è: “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”.

¹² CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 11.

¹³ CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 11.

¹⁴ *Ibidem*, § 12.

Questa disposizione contiene due importanti elementi di novità rispetto alle definizioni della discriminazione che troviamo in altri trattati internazionali in materia di diritti umani. Innanzitutto, indica come la CRPD copra qualunque forma di discriminazione. Ciò implica proteggere le persone con disabilità rispetto a discriminazioni sia dirette che indirette, alle molestie nonché alle discriminazioni multiple e intersezionali¹⁵. In aggiunta, riconoscendo che le donne e le ragazze con disabilità sono più esposte alla discriminazione degli uomini e ragazzi con disabilità e delle donne e ragazze senza disabilità, l'art. 6 stabilisce che gli Stati debbano riconoscere le discriminazioni multiple (e in senso estensivo intersezionale) contro donne e ragazze con disabilità e adottare le misure necessarie per la loro emancipazione di genere e pieno godimento dei diritti umani. Tale disposizione opera trasversalmente rispetto alle altre contenute nella CRPD¹⁶.

Altro fondamentale elemento di novità è costituito dall'inclusione da parte dell'art. 2 del diniego dell'accomodamento ragionevole come fattispecie discriminatoria¹⁷ distinta da tutte le altre. Essa è comunque suscettibile di interconnettersi a forme di discriminazione multipla, intersezionale e per associazione.

A quest'ultimo proposito, il Comitato ONU ha indicato come soggetti protetti dalla discriminazione su base della disabilità non solo persone che hanno una disabilità nel presente, che l'hanno avuta nel passato, che hanno una disposizione a svilupparla nel futuro o che sono oggetto di una presunzione al riguardo, ma anche membri della famiglia di una persona con disabilità o una persona altrimenti associata con essa che sia vittima di discriminazione a causa di quella relazione e tale discriminazione abbia un impatto diretto o indiretto sulla vita della persona con disabilità. La discriminazione in quest'ultimo caso viene qualificata come discriminazione per associazione¹⁸. Il Comitato ONU nel caso *Bellini et al. v Italy*,¹⁹ relativo ad una discriminazione sul lavoro, ha ben spiegato la *ratio* della previsione della discriminazione per associazione. Pur rilevando che la CRPD non prevede diritti per i *caregiver* familiari, riconosce che ci sono delle situazioni in cui “i diritti delle persone con disabilità non possono essere realizzati senza la protezione” di questi²⁰ e quindi conferma quanto detto nel suo Commento generale n. 6 che la ragione per cui è stato incorporato il concetto di

¹⁵ Per la loro definizione si veda CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 19 e *General comment No. 8*, cit., § 22.

¹⁶ CRDP, *General comment No. 3 on women and girls with Disabilities*, UN Doc. CRPD/C/GC/3, 2016, § 12.

¹⁷ Sull'utilità di avere una forma sui generis di discriminazione relativa agli accomodamenti ragionevoli distinta sia dalle discriminazioni dirette che indirette, cfr. L. WADDINGTON and A. HENDRIKS, *The expanding concept of employment and discrimination in Europe: From direct and indirect discrimination to reasonable accommodation discrimination*, in “International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, Vol. 18, No. 3, 2002, p. 423 ss.; L. WADDINGTON, *Reasonable accommodation. Time to extend the duty to accommodate beyond disability?*, in “NTM|NJCM-Bulletin”, 2011, nr. 2, p. 188 ss.

¹⁸ CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 20.

¹⁹ CRDP, *Bellini et al. v Italy*, CRPD/C/27/D/51/2018, 3 October 2022.

²⁰ *Ibidem*, § 6.8.

“discriminazione per associazione” nella Convenzione “è quello di sradicare e combattere tutte le situazioni discriminatorie e/o i comportamenti discriminatori legati alla disabilità”²¹. Un caso di discriminazione che abbia sia i caratteri di discriminazione per associazione che multipla può consistere nel rifiuto di un adattamento degli orari di lavoro richiesto dalla madre di un bambino con disabilità sulla base del pregiudizio di genere per cui una donna con responsabilità familiari (nonostante e, perfino, a maggior ragione con l’accomodamento) possa essere meno dedita al lavoro.

3. *Accomodamenti ragionevoli: obiettivi, contenuto, titolari del diritto e dell’obbligo relativo, e condizioni applicative*

La definizione degli accomodamenti ragionevoli è contenuta nell’art. 2 della CRPD secondo cui essi consistono nelle “modifiche e [ne]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 e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”.

La definizione è estremamente ricca. Ci dice qual è l’obiettivo degli accomodamenti ragionevoli, in cosa consistono, per chi sono concepiti, quali obblighi siano ad essa collegati e quali sono le condizioni per la loro applicazione.

A conferma di quanto stabilito dall’art. 2 nella parte sopra citata, che include il rifiuto degli accomodamenti ragionevoli tra le forme di discriminazione basate sulla disabilità, dalla definizione degli accomodamenti ragionevoli si deduce che questi sono una “parte intrinseca del dovere immediatamente applicabile di non-discriminazione nel contesto della disabilità”²² e che il loro obiettivo primario è la realizzazione dell’uguaglianza nel godimento ed esercizio di tutti i diritti umani.

La definizione degli accomodamenti ragionevoli è generica data la diversità di barriere e condizioni individuali che le persone con disabilità possono sperimentare. Nel mondo del lavoro gli ostacoli possono riguardare l’ambiente di lavoro fisico (per esempio le postazioni), le politiche applicate sul luogo del lavoro (per esempio per quanto attiene agli orari di lavoro), gli atteggiamenti del datore di lavoro e dei colleghi (per esempio stereotipi quanto all’affidabilità dei lavoratori con responsabilità di cura). A loro volta gli accomodamenti possono consistere nell’adattare l’attrezzatura del lavoro per lavoratori con menomazioni sensoriali (per esempio fornendo ad un lavoratore con disabilità visiva un programma informatico per consentire di lavorare con documenti e corrispondenza elettronici); nell’organizzare modalità di lavoro da casa, prevedendo orari flessibili

²¹ CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 20.

²² CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 23 che si rifa a UN COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS (CESCR), *General comment No. 5: Persons with disabilities*, E/1995/22, 1994, § 15.

o riorganizzando le attività (per esempio nel caso di un lavoratore che si prenda cura di un familiare con disabilità); ricollocando la persona con disabilità in altre mansioni (per esempio nel caso di una persona affetta da una patologia cronica);²³ garantendo personale di supporto (per esempio la presenza di un interprete della lingua dei segni alle riunioni); prevedendo degli incontri individuali regolari per la revisione del programma di lavoro (per esempio nel caso di lavoratore con disturbi di ansia); istituendo un accompagnamento nella forma di tutoraggio oppure dei programmi di formazione specifici (per esempio per lavoratori con disabilità intellettive)²⁴. Un esempio tipico di un accomodamento ragionevole che prevenga una discriminazione intersezionale è la previsione di una struttura accessibile nel posto di lavoro dove una donna disabile possa allattare²⁵.

Dalla definizione di accomodamenti ragionevoli si ricava inoltre che, come già accennato, questi sono una risposta a specifici bisogni personali. Quindi i beneficiari sono singoli individui con disabilità. Su questo tema, occorre sottolineare come la Convenzione ONU non fornisca una definizione di disabilità e la definizione di persone con disabilità è aperta. Quello che conta è l'esistenza di barriere che interagendo con delle "menomazioni" ostacolano il pieno godimento ed esercizio da parte delle persone interessate dei diritti umani in condizioni di uguaglianza con gli altri membri della società. In *S.C. v. Brazil*, il Comitato ONU ha spiegato come una malattia possa divenire una disabilità notando però che, perché questo accada, non è sufficiente registrare una differenza di grado poiché elemento imprescindibile è la presenza di barriere che interagiscano con essa. In particolare, il Comitato ha osservato che un "danno alla salute, inizialmente concepito come malattia, può trasformarsi in una menomazione nel contesto della disabilità a causa della sua durata o della sua cronicizzazione. Un modello di disabilità basato sui diritti umani richiede che si tenga conto della diversità delle persone con disabilità [...] insieme all'interazione tra gli individui con menomazioni e le barriere attitudinali e ambientali"²⁶.

Per quanto riguarda i titolari del diritto agli accomodamenti ragionevoli, nel caso del mondo del lavoro, questi sono le persone con disabilità temporanea o permanente, sia preesistente all'instaurazione del rapporto di lavoro che successiva (risultante o meno dall'esecuzione del lavoro), persone con una disabilità inesistente ma fondata su ipotesi false e pregiudizi circa le abilità di un individuo nonché persone che abbiano responsabilità di cura nei confronti di una persona con disabilità.

Al diritto all'accomodamento ragionevole, corrisponde un obbligo di garantirlo non solo da parte delle entità pubbliche ma anche private. Ciò risulta

²³ Si veda a questo proposito la Raccomandazione sull'HIV/AIDS, 2010 (No. 200) dell'OIL, § 13. Questa prevede che alle persone affette da malattie legate all'HIV non dovrebbe essere negata la possibilità di continuare a svolgere il proprio lavoro, se necessario attraverso accomodamenti ragionevoli, finché sono in grado di farlo dal punto di vista medico.

²⁴ ILO, *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments. A practical guide*, Geneva, ILO, 2016 e CRDP, *General comment No. 8*, cit., § 19

²⁵ CRDP, *General comment No. 3*, cit., § 15.

²⁶ CRDP, *S.C. v. Brazil*, CRPD/C/12/D/10/2013, 2 October 2014, § 6.3.

dalla lettura congiunta dell'art. 5 della CRPD che proibisce la discriminazione *de jure* o *de facto* (comprensiva del diniego dell'accomodamento ragionevole) in qualsiasi campo regolato e protetto dall'autorità pubblica con l'art. 4, comma 1, lett. e che prevede che gli Stati Parti debbano “adottare tutte le misure adeguate ad eliminare la discriminazione sulla base della disabilità da parte di qualsiasi persona, organizzazione o impresa privata”.

Un ruolo fondamentale perché gli accomodamenti ragionevoli vengano applicati è quello dello Stato. Secondo l'art. 5, comma 3, lo Stato deve adottare “tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli” e il Comitato ONU ha enfatizzato l'importanza che lo Stato proibisca per legge la discriminazione su base di disabilità e stabilisca espressamente che la violazione dell'obbligo di fornire gli accomodamenti ragionevoli (anche da parte di soggetti privati) costituisce una forma distinta di discriminazione²⁷. Il Comitato ONU ha anche evidenziato come l'obbligo di eliminare la discriminazione nei confronti di individui o gruppi di persone e quello di fornire un accomodamento ragionevole è un obbligo di natura immediata e non è soggetto a una realizzazione progressiva²⁸.

Infine, dalla lettura dell'art. 2 si deduce che il perimetro degli accomodamenti ragionevoli è determinato da due condizioni: la ragionevolezza e il non costituire un onere sproporzionato o eccessivo per la parte che opera l'accomodamento (nel caso del mondo del lavoro, il datore di lavoro). Il Comitato ONU ha spiegato come il concetto di ragionevolezza si riferisce alla rilevanza, appropriatezza ed effettività delle misure adottate rispetto al raggiungimento del loro scopo che è quello di mitigare o rimuovere gli ostacoli che impediscono alle persone con disabilità (e alle persone con responsabilità di cura) di godere a pieno dei diritti umani e libertà fondamentali e, quindi, accedere ad un impiego, continuare a lavorare e progredire nel percorso lavorativo senza discriminazioni. Da tale condizione consegue che l'accomodamento ragionevole debba essere modellato sui bisogni specifici della persona interessata determinati rispetto agli ostacoli che questa incontra e tenendo conto della sua identità (che può dar luogo a discriminazioni intersezionali), circostanze della vita ed esperienze (per esempio a che punto è nella sua carriera professionale) e aspirazioni. Perché l'accomodamento sia ragionevole va quindi evitato l'approccio medico che porterebbe a concludere che persone con una stessa diagnosi necessitano dello stesso accomodamento. Il Comitato ONU ha anche precisato che la ragionevolezza dell'accomodamento nel mondo del lavoro attiene alle funzioni essenziali di un impiego. Ad esempio, non ci sarebbe un obbligo di accomodamento ragionevole per un insegnante con disabilità rispetto all'accompagnamento in gita degli studenti.

L'obbligo dell'accomodamento ragionevole non è, però, assoluto. Sussiste un limite, unico. L'accomodamento ragionevole non deve costituire un onere

²⁷ CRDP, *General comment No. 6*, cit., §§ 67, lett. d e 73, lett. c.

²⁸ CRDP, *General comment No. 5 on living independently and being included in the community*, UN doc. CRPD/C/GC/5, 2017, § 46.

sproporzionato o eccessivo. Anche in questo caso è il Comitato ONU ad agevolare la comprensione del concetto impiegato dalla CRPD²⁹. I termini “sproporzionato o eccessivo” vanno considerati come sinonimi e segnalanti la necessità di effettuare un test di proporzionalità. Ci deve essere, cioè, una proporzionalità tra i benefici dell’accomodamento ragionevole e l’onere che questo comporta per il datore di lavoro e la sua organizzazione. Il concetto di onere non va, però, decontestualizzato e non va inteso meramente in termini economici o finanziari. Il costo va considerato alla luce delle risorse disponibili, delle dimensioni dell’organizzazione nonché dell’effetto della modifica sull’istituzione o sull’impresa che deve operare l’accomodamento. Il contesto economico-finanziario dell’impresa o dell’organizzazione va inoltre inteso nella sua globalità. Ciò significa che il test di proporzionalità deve essere effettuato rispetto alle risorse complessive e non alle sole risorse di un’unità o di un dipartimento all’interno della struttura organizzativa. Inoltre, nel determinare le risorse disponibili va vagliata la presenza di effettive o possibili sovvenzioni pubbliche per la realizzazione dell’accomodamento o altri vantaggi come possibili esenzioni. A questo riguardo, è importante segnalare che lo Stato ha l’obbligo di facilitare l’attuazione degli accomodamenti ragionevoli tramite la fornitura di assistenza non solo tecnica ma anche finanziaria a datori di lavoro sia pubblici che privati³⁰. Il costo infine include anche l’eventuale impatto negativo su altre persone (lavoratori o terze parti) e requisiti ragionevoli di salute e sicurezza. Anche la valutazione dei benefici deve essere ampia. Devono essere considerati non solo quelli a favore della persona con disabilità richiedente l’accomodamento, ma anche quelli che riguardano gli altri lavoratori e terze parti. L’accomodamento ragionevole può infatti essere anche un bene collettivo o pubblico³¹ laddove vada a beneficio di più soggetti anche non aventi la stessa disabilità del richiedente o alcuna disabilità. Elemento ulteriore e non meno importante da vagliare nel bilanciamento tra costi e benefici è il vantaggio che il datore di lavoro ottiene nel trattenere ed attrarre competenze, migliorare la propria reputazione sociale e attrarre una clientela più numerosa e diversa grazie a tale reputazione o alla fruibilità collettiva dell’accomodamento.

4. Il nuovo paradigma della disabilità e il suo impatto sul procedimento di valutazione e determinazione degli accomodamenti ragionevoli

Il procedimento attraverso cui gli accomodamenti ragionevoli vengono valutati è estremamente importante per garantire agli stessi di raggiungere l’obiettivo di rimozione delle barriere discriminatorie e di realizzazione dell’uguaglianza inclusiva. L’accomodamento ragionevole è infatti un obbligo sia

²⁹ Cfr. CRDP, *General comment No. 6*, cit., §§ 25-26.

³⁰ CRDP, *General comment No. 8*, § 45.

³¹ CRDP, *General comment No. 6*, § 24, lett. b.

sostanziale che procedimentale³² e gli aspetti procedurali sono determinati dai principi generali della CRPD di cui all'art. 3 nonché dal modello sociale e dei diritti umani della disabilità che la ispirano.

La Convenzione è silente riguardo al procedimento che va dall'emersione del bisogno alla valutazione con conseguente definizione o rifiuto dell'accomodamento ragionevole, ma il Comitato ONU ha elaborato delle linee guida molto chiare. Ha stabilito che l'obbligo di fornire gli accomodamenti ragionevoli è un obbligo *ex nunc*, il che vuol dire che sorge al momento in cui un individuo con una menomazione ne ha bisogno in una data situazione. Ciò corrisponde al momento in cui viene ricevuta una richiesta da una persona con disabilità o dai suoi rappresentanti oppure il bisogno diventa palese³³. Quindi tale obbligo può anche emergere in situazioni nelle quali possa essere provato che il suo titolare era consapevole della disabilità o si sarebbe dovuto rendere conto dell'esistenza di una disabilità che poteva richiedere un accomodamento,³⁴ usando l'ordinaria diligenza³⁵.

Gli altri aspetti procedurali fondamentali enfatizzati dal Comitato ONU sono il dialogo e la negoziazione che devono instaurarsi tra la persona richiedente l'accomodamento ragionevole e il soggetto a cui tale richiesta è indirizzata. Qualunque giustificazione del rifiuto di concedere un accomodamento deve fondarsi su criteri oggettivi, analizzati e comunicati tempestivamente alla persona con disabilità³⁶.

Per quanto riguarda specificamente il mondo del lavoro, il Comitato ONU nel suo Commento generale n. 8 ha espresso la posizione che l'esistenza di procedimenti chiari, accessibili e tempestivi è importante sia per i lavoratori che per i datori di lavoro³⁷. Inoltre, nel caso *M.R. i V. v Spain* ha ribadito che il procedimento deve essere "cooperativo" e "interattivo" sottolineando come debba essere mirato a stabilire il miglior bilanciamento possibile tra i bisogni del lavoratore e quelli del datore di lavoro³⁸. Gli stessi principi erano stati precedentemente affermati nel caso *V.F.C. v Spain*³⁹. È importante anche rilevare che per il Comitato ONU gli accordi di contrattazione collettiva, quando specificano le condizioni di lavoro, devono prevedere un meccanismo che consenta ai dipendenti di richiedere un accomodamento ragionevole⁴⁰. Il dialogo tra i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali nonché la contrattazione collettiva possono svolgere, però, una funzione anche più ambiziosa. Possono

³² ILO, *Promoting diversity and inclusion*, cit., p. 38.

³³ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 19.

³⁴ CRPD, *General comment No. 6*, cit., § 24 (b). Il Comitato ha elencato anche gli elementi chiave che devono guidare il processo, si veda *General Comment No. 6*, cit., § 26.

³⁵ D. FERRI, *Reasonable accommodation as a gateway to the equal enjoyment of human rights: From New York to Strasbourg*, in "Social inclusion", Vol. 6, Issue 1, 2018, p. 43.

³⁶ *Ibidem*, § 27.

³⁷ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 45.

³⁸ CRPD *M.R. i V. v Spain*, CRPD/C/26/D/48/2018, 20 May 2022, § 7.6.

³⁹ CRPD, *V.F.C. v Spain*, CRPD/C/21/D/34/2015, 29 April 2019, § 8.7.

⁴⁰ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 34.

aiutare a definire i procedimenti con cui gestire il diritto agli accomodamenti ragionevoli ed anche prevedere meccanismi che consentano di bilanciare i diritti delle persone con disabilità non solo con gli interessi dei datori di lavoro, ma anche degli altri lavoratori e di sfatare eventuali pregiudizi circa le ripercussioni negative degli accomodamenti per coloro che non se ne giovino.

La centralità del dialogo e della negoziazione nel procedimento di valutazione e definizione degli accomodamenti ragionevoli si fonda su due presupposti. Il primo è che la persona con disabilità è quella che meglio conosce le barriere che impattano sul suo diritto all'uguaglianza e alla non-discriminazione ed i suoi bisogni. Il secondo è che il rigetto del modello medico-caritatevole e della visione abilistica della disabilità operato dalla CRPD e l'adozione di un modello basato sui diritti umani impone che le persone con disabilità non siano ricettrici passive, ma costruttrici degli accomodamenti ragionevoli insieme a coloro che hanno l'obbligo di fornirli nel rispetto della "dignità intrinseca, [del]l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e [del]l'indipendenza delle persone", vale a dire dei principi generali su cui si basa la CRPD (art. 3, lett. *a*). Questi due presupposti interconnessi confermano che non ci possono essere accomodamenti standardizzati. Anche se la CRPD non dice niente su come la valutazione della disabilità debba essere operata, offre sufficienti elementi per asserire che questa debba riflettere un approccio "sociale-contestuale" della disabilità. Il *focus* della verifica deve essere sulle barriere "disabilitanti" che si frappongono tra una persona e i diritti che questa deve poter esercitare su base di uguaglianza rispetto agli altri e la loro rimozione. A questo riguardo, è utile ricordare che nel caso *M.N.R. i V. v Spain* il Comitato ONU, oltre ad aver rilevato come non avesse avuto luogo un "dialogo genuino" tra lavoratore e datore di lavoro, ha ritenuto che la valutazione compiuta andasse rifatta perché il rifiuto dell'accomodamento proposto dal lavoratore era stata opposto basandosi esclusivamente su una relazione medica, e quindi su una valutazione 'soggettiva', ovvero non valutando nel dettaglio il contesto lavorativo in cui il lavoratore avrebbe potuto essere inserito e non considerando che la finalità dell'accomodamento ragionevole è garantire un diritto, nello specifico il diritto alla continuità dell'impiego, *ex art. 27, lett. a*, della CRPD, in un esercizio di bilanciamento tra le esigenze del datore di lavoro e i bisogni, le aspirazioni e le preferenze della persona con disabilità. A quest'ultimo proposito, di assoluta importanza è anche il principio secondo il quale il datore di lavoro deve realizzare la soluzione preferita dal lavoratore a meno che questa rappresenti un onere eccessivo, nel qual caso ha due opzioni: applicare un'altra soluzione identificata con la persona disabile che non imponga tale onere o applicare la soluzione preferita dal lavoratore nella misura del possibile evitando l'onere sproporzionato⁴¹. Ciò conferma che il dialogo improntato ad un approccio cooperativo, pur tenendo in debito conto l'esigenza di evitamento di un costo

⁴¹ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 45, lett. *b*.

sproporzionato per il datore di lavoro, ha come obiettivo fondamentale trovare delle soluzioni che rimuovano o mitighino efficacemente le barriere che le persone con disabilità incontrano nell'esercizio del diritto al lavoro.

5. *Accomodamenti ragionevoli come strumento per la realizzazione del diritto al lavoro*

Gli accomodamenti ragionevoli nel mondo del lavoro rappresentano un punto di congiunzione tra l'art. 27 su 'Lavoro e occupazione' e l'art. 5 della Convenzione, essendo l'uguaglianza e la non discriminazione uno degli obblighi fondamentali dell'art. 27, comma 1,⁴² che gravano tanto su soggetti pubblici che privati come le imprese⁴³. L'art. 27 stabilisce che gli Stati Parti debbano riconoscere "il diritto al lavoro delle persone con disabilità, *su base di uguaglianza con gli altri*; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità"⁴⁴ (corsivo aggiunto dall'autrice). Questa disposizione ricalca l'art. 6, comma 1, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966) secondo cui "[g]li Stati Parti del presente Patto riconoscono il diritto al lavoro, che implica il diritto di ogni individuo di ottenere la possibilità di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente scelto od accettato [...]".

A questo diritto corrisponde l'obbligo degli Stati Parti della CRPD di "garantire e favorire l'esercizio del diritto del lavoro" assicurando, *inter alia*, "[...] che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro" (art. 27, comma 1, lett. *i*). Tale obbligo, che discende anche dall'art. 5, comma 3, è ad applicazione immediata⁴⁵ e, nella sua forma di obbligo di protezione⁴⁶, implica il riconoscimento espresso che il diniego dell'accomodamento ragionevole sia una forma di discriminazione⁴⁷. Il Comitato ONU chiarisce anche che tale obbligo include una formazione sull'impiego delle persone con disabilità per i datori di lavoro, i sindacati e le autorità competenti⁴⁸. Come detto in precedenza, lo Stato ha anche l'obbligo di fornire assistenza tecnica e finanziaria a datori di lavoro sia pubblici che privati affinché questi assicurino gli accomodamenti ragionevoli.

Quindi dall'art. 27 risulta chiaramente che l'accomodamento ragionevole sia concepito dalla CRPD come uno strumento essenziale per permettere alle persone con disabilità l'accesso, su base di uguaglianza con gli altri, al diritto al lavoro. È quindi fondamentale comprendere appieno la concezione di tale diritto nella

⁴² *Ibidem*, § 64.

⁴³ *Ibidem*, § 16.

⁴⁴ CRPD, art. 21, comma 1.

⁴⁵ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 64.

⁴⁶ *Ibidem*, § 58.

⁴⁷ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 64, lett. *d*, come già il *General comment No. 6*, cit., § 67, lett. *d*.

⁴⁸ CRPD, *General comment No. 6*, cit., § 67, lett. *b*.

CRPD per cogliere appieno il significato degli accomodamenti ragionevoli sul lavoro.

Innanzitutto, il Comitato ONU nel suo Commento generale n. 8, richiamandosi a quanto già detto dal Comitato sui diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite nel suo Commento generale n. 18,⁴⁹ definisce il diritto al lavoro come diritto fondamentale, parte inseparabile e inerente della dignità umana che contribuisce non solamente alla sopravvivenza degli individui e delle loro famiglie, ma anche, nella misura in cui sia liberamente scelto o accettato, al loro sviluppo e riconoscimento nella società⁵⁰. Quindi l'accesso al diritto al lavoro è condizione imprescindibile per vivere e svilupparsi come persone (nella propria interezza di bisogni e aspirazioni, non solo materiali) in dignità.

L'art. 27, comma 1, della CRPD però dice anche altro. Propugna una visione di cos'è il lavoro a cui tutti hanno diritto, cioè un "lavoro liberamente scelto o accettato". Quindi per il Comitato ONU il cosiddetto "impiego protetto", cioè, svolto in strutture separate, come un'attività separata o in una parte separata di un'impresa⁵¹ non è compatibile con la CRPD perché non garantisce il diritto ad un lavoro liberamente scelto o accettato⁵² e ad un mercato e ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile, ma è anzi una forma di segregazione⁵³. Il Comitato ONU⁵⁴ ha anche definito il lavoro che deve essere assicurato alle persone con disabilità come "significativo", specificando, come già aveva fatto il Comitato sui diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite nei Commenti generali n. 5⁵⁵ e 18⁵⁶, che confinare le persone con disabilità a determinate occupazioni o alla produzione di determinati beni non lo sia⁵⁷. Queste situazioni sono però altra cosa rispetto ad iniziative occupazionali gestite e guidate da persone con disabilità nella misura in cui esse garantiscano condizioni di lavoro giuste e favorevoli in condizione di uguaglianza con gli altri⁵⁸.

⁴⁹ UN COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS (CESCR), *General comment No. 18: The right to work (Art. 6 of the Covenant)*, E/C.12/GC/18, 6 February 2006.

⁵⁰ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 2.

⁵¹ ILO, *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, International Labour Conference, 109th Session, Geneva, 2020, § 767.

⁵² Cfr. anche UN COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS (CESCR), *General comment No. 5: Persons with disabilities*, E/1995/22, 1994, § 21.

⁵³ Vedasi CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 3 e anche CESCR, *General comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work* (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), E/C.12/GC/23, 7 April 2016, § 47, lett. c.

⁵⁴ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 3.

⁵⁵ CESCR, *General comment No. 5*, cit., § 20.

⁵⁶ CESCR, *General comment No. 18*, cit., § 17.

⁵⁷ Una posizione più sfumata è quella assunta dalla Raccomandazione sulla riabilitazione professionale e l'occupazione (persone disabili), 1983 (n. 168) dell'OIL. Pur avendo come obiettivo principale promuovere l'impiego delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto così come la Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili), 1983 (n. 159) che complementa, tale Raccomandazione suggerisce che lo Stato sostenga la creazione di vari tipi di posti di lavoro protetti per le persone disabili per le quali non sia praticabile l'accesso al lavoro aperto (§ 11, lett. b) preparandole, laddove possibile, ad entrare in un impiego non protetto (§ 11, lett. c).

⁵⁸ CRPD, *General comment No. 8*, § 15.

Qual è quindi l'ambito di applicazione del diritto al lavoro senza discriminazione basata sulla disabilità? Tale diritto copre tutto il ciclo dell'impiego: il processo e le condizioni di reclutamento, l'assunzione, l'impiego, la continuità nell'impiego, la formazione, l'avanzamento nella carriera, la ricerca e domanda di lavoro e l'uscita dal lavoro, le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro⁵⁹. Quindi i titolari del diritto non sono solo persone in una relazione di lavoro, ma anche per esempio persone candidate ad un posto di lavoro e persone in formazione. Nel caso del processo di reclutamento e assunzione, gli accomodamenti ragionevoli possono riguardare il formato in cui vengono fornite le informazioni riguardanti il posto di lavoro oppure il formato del modulo di domanda di lavoro, di eventuali test o valutazioni, nonché le modalità di svolgimento di tali attività, o ancora il modo in cui vengono condotti i colloqui, compresi luogo e orario. Nel caso in cui il candidato adatto alla posizione non sia in grado di svolgere tutte le mansioni associate ad essa, l'accomodamento può consistere nel distribuire le funzioni non fondamentali⁶⁰. Molto importante è prevedere accomodamenti ragionevoli che consentano il mantenimento del rapporto di impiego nel caso di ritorno al lavoro di un lavoratore dopo l'insorgenza di una malattia, un incidente o un infortunio che impatti sulla sua abilità di svolgere le mansioni precedenti a questi eventi.⁶¹ In tali casi, gli accomodamenti possono riguardare l'orario e il luogo di lavoro (consentendo per esempio il lavoro da casa o orari flessibili), le mansioni (prevedendo l'assegnazione a nuovi incarichi),⁶² o organizzando un ritorno graduale al lavoro.

6. Riflessioni conclusive: una visione sistemica del diritto agli accomodamenti ragionevoli come strumento di uguaglianza trasformativa e di realizzazione del decent work e della giustizia sociale

L'efficacia degli accomodamenti ragionevoli come strumento sia di lotta alle discriminazioni che di realizzazione del diritto del lavoro per le persone con disabilità può essere rafforzata se si adotta una lettura sistemica degli stessi in due sensi: 1) guardando agli accomodamenti ragionevoli non solo come una delle parti del modello di uguaglianza promosso dalla CRDP, ma come mutualmente sinergica rispetto alle altre dimensioni; 2) leggendo la CRPD congiuntamente con altri strumenti del diritto internazionale, in particolare il diritto internazionale del lavoro.

⁵⁹ CRPD, art. 27, comma 1, lett. a e CRPD, *General comment No. 8*, cit. § 16.

⁶⁰ ILO, *Promoting diversity and inclusion*, cit., p. 44.

⁶¹ La Raccomandazione sull'HIV/AIDS, 2010 (No. 200) dell'OIL prevede che dovrebbero essere incoraggiate misure per ricollocare le persone affette da malattie legate all'HIV in un lavoro ragionevolmente adatto alle loro capacità, per trovare un altro lavoro attraverso la formazione o per facilitare il loro ritorno al lavoro (§ 13).

⁶² ILO, *Promoting diversity and inclusion*, cit., p. 46.

6.1. *Accomodamenti ragionevoli come strumento di uguaglianza trasformativa*

Gli accomodamenti ragionevoli sono un diritto che è una “porta d’accesso”⁶³ per le persone con disabilità a tutti i diritti umani, civili, politici, economici, sociali e culturali e ad una piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri membri.

La CRPD non lascia però ai soli accomodamenti ragionevoli il compito di garantire il diritto all’uguaglianza delle persone con disabilità. Infatti, tra le varie novità introdotte dalla Convenzione ONU, oltre al fondamentale cambio di paradigma quanto alla concezione di disabilità, vi è la proposizione di una visione multidimensionale di uguaglianza definita come inclusiva e che, oltre gli accomodamenti ragionevoli, comprende dimensioni di redistribuzione, riconoscimento e partecipazione. Gli accomodamenti ragionevoli devono, quindi, essere parte di una politica che includa tutte le dimensioni di quel modello di uguaglianza. Queste dimensioni non devono però solo coesistere, ma essere concepite come sinergiche. Questo significa che si rafforzano a vicenda e che la mancata realizzazione dell’una può danneggiare la realizzazione o l’efficacia dell’altra. In concreto ciò vuol dire, ad esempio, che gli accomodamenti ragionevoli necessitano di una strategia di lotta ai pregiudizi a livello statale e di impresa perché altrimenti questi possono aumentare lo stigma nei confronti delle persone con disabilità. Vuol dire anche che i procedimenti riguardanti gli accomodamenti ragionevoli non devono solo garantire la partecipazione dei lavoratori con disabilità, ma anche inserirsi in un più ampio contesto lavorativo e sociale in cui le persone con disabilità sono presenti, visibili e ascoltate nelle varie istituzioni, compresi i sindacati. Ciò, tra le altre cose, può aiutare a far meglio comprendere anche agli altri lavoratori cosa sia la disabilità, cosa siano gli accomodamenti ragionevoli e come siano uno strumento di giustizia per tutti, come si argomenterà in seguito. Infine, la dimensione redistributiva è necessaria per operare accomodamenti che possano essere troppo onerosi e quindi legittimamente rifiutati dal singolo datore di lavoro o attuati in una versione non di rimozione, ma di semplice mitigazione delle barriere che si frappongono tra la persona disabile e i suoi diritti.

Questa visione sinergica può anche aiutare a precisare ulteriormente i criteri con cui valutare l’effettività degli accomodamenti. In particolare, la dimensione del riconoscimento dovrebbe portare a includere nel concetto di ragionevolezza (e quindi effettività) la prevenzione e l’eliminazione della segregazione, dell’umiliazione e dello stigma.⁶⁴ Un accomodamento può infatti eliminare, ad esempio, una barriera fisica, ma non può essere ragionevole se non considerato dignitoso della persona con disabilità e se perpetua umiliazione e stigma.

⁶³ D. FERRI, *Reasonable accommodation as a gateway*, cit., pp. 40-50.

⁶⁴ L. DE CAMPOS VELHO MARTEL, *Reasonable accommodation: The new concept from an inclusive constitutional perspective*, in “International Journal on Human Rights”, Vol. 8, No. 14, 2011, p. 106.

Il caso *García Vara v. Mexico*⁶⁵ contiene degli spunti interessanti su come l'accomodamento ragionevole vada inserito in una strategia in cui questi operino sinergicamente con altri interventi. Esso riguarda una cittadina messicana con disabilità intellettiva che aveva denunciato il fatto di essersi vista negare l'ammissione ad un corso di laurea in Arti visive come conseguenza della mancata fornitura di un accomodamento ragionevole durante la selezione e della mancata adozione da parte dello Stato di misure volte a realizzare il suo diritto all'istruzione terziaria su base di uguaglianza con gli altri ai sensi della CRPD. Il Comitato ONU ha rilevato che non solo il Centro per le Arti visive, pur a conoscenza della disabilità intellettiva della candidata, non aveva avviato un dialogo con lei quando aveva presentato domanda di ammissione al corso di laurea per determinare di quali accomodamenti ragionevoli avesse bisogno⁶⁶, ma anche che lo Stato messicano non aveva adottato misure legislative, amministrative e di altro tipo, tra cui politiche di accomodamento ragionevole e la formazione del personale delle istituzioni di istruzione terziaria, per garantire un'istruzione terziaria inclusiva. Il Comitato ha quindi ritenuto che il Centro non avesse garantito alla candidata l'uguaglianza con gli altri candidati e che lo Stato avesse violato la Convenzione. Anche se il Comitato ha ritenuto che la sfera interessata dal caso fosse quella dell'istruzione, ha riconosciuto che la discriminazione sofferta in quest'area avesse avuto un impatto sulle opportunità lavorative della ricorrente ed ha quindi condannato lo Stato messicano al risarcimento del danno da lei subito, considerando la perdita di opportunità di lavoro derivanti dal fatto che le era stato negato il suo diritto all'istruzione terziaria. Il Comitato ha anche condannato lo Stato messicano a stabilire, a livello legislativo e di politiche, un sistema educativo inclusivo a tutti i livelli, che comprenda misure di sostegno, la fornitura di accomodamenti ragionevoli, finanziamenti adeguati nonché formazione per il personale educativo. Lo ha anche condannato a stabilire meccanismi di reclamo e rimedi legali che siano indipendenti, efficaci, accessibili, trasparenti, sicuri e applicabili ai casi di violazione del diritto all'istruzione e di adottare misure per sensibilizzare e sfidare stereotipi, pregiudizi e pratiche dannose nei confronti delle persone con disabilità, in particolare le pratiche che colpiscono le donne e le ragazze con disabilità, le persone con disabilità intellettiva e le persone con esigenze di sostegno intensivo.

Questa concezione della relazione tra le singole dimensioni del concetto di uguaglianza come integrata e interdipendente è quella che si ritrova nel modello di uguaglianza trasformativa⁶⁷, che mette l'accento sulla trasformazione del contesto

⁶⁵ CRDP, *García Vara v. Mexico*, 8 May 2023, CRPD/C/28/D/70/2019.

⁶⁶ Il Comitato ONU menziona a titolo di esempio la concessione di tempo extra e la messa a disposizione di un professionista specializzato per assicurarsi che la ragazza comprendesse correttamente le aspettative del test.

⁶⁷ Cfr. S. FREDMAN, M. CAMPBELL, S. ATREY, J. BRICKHILL, N. RAMALEKANA, S. SAMTANI, *Achieving transformative equality for persons with disabilities: Submission to the CRPD Committee for General comment No. 6 on article 5 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Oxford Human Rights Hub, 2017; S. FREDMAN, *Substantive Equality Revisited*, in "International Journal of Constitutional Law", Vol. 14, Issue 3, 2016, pp. 712-738. Nel modello di Fredman si parla di: rimediare allo svantaggio sociale ed economico associato alla disabilità; affrontare lo stigma, gli

che produce la disabilità. Alla base le barriere che determinano la disabilità sono strutturali perché il mondo del lavoro è costruito come ambiente fisico ed è retto da regole (dettate dallo Stato, dalle imprese e negoziate dalle parti sociali), pratiche e culture plasmate attorno ad un modello standardizzato di lavoratore per quanto riguarda (anche) le sue condizioni fisiche, mentali, intellettive e sensoriali. La prospettiva con cui parlare di uguaglianza va quindi ribaltata. Non sono le persone con disabilità a dover essere incluse, ma piuttosto devono essere rimosse le cause della loro esclusione per creare una società ed un mondo del lavoro in cui nessuno si senta rifiutato, marginalizzato, svalutato e penalizzato. Ciò, implica una trasformazione sistemica. Questa dovrebbe anche includere una riflessione sul lavoro come causa delle condizioni di salute che sono parte dell'equazione disabilità. Occorre, cioè, ripensare anche ai principi dominanti che modellano assunzioni, retribuzioni, valutazioni o promozioni quali competitività e produttività nonché alle nuove forme di subordinazione e controllo, legate a svariate forme di lavoro precario e al lavoro digitalizzato, che possono contribuire ad alcune delle condizioni legate alla salute mentale⁶⁸, le quali possono trasformarsi in disabilità.

Ma come si coniuga questa esigenza col fatto che gli accomodamenti ragionevoli singolarmente presi non mettono in discussione le norme, le politiche, le pratiche e le mentalità che plasmano il mondo del lavoro e le sue istituzioni⁶⁹ e che sottendono le discriminazioni sistemiche e le risultanti disuguaglianze a cui le persone con disabilità sono soggette? È proprio la visione sinergica del modello trasformativo di uguaglianza che permette di superare la visione riduttiva degli accomodamenti ragionevoli. In questo modello essi non sono che uno degli strumenti per la realizzazione di un mondo del lavoro che consideri l'eterogeneità dei lavoratori. Quindi essi devono essere, per esempio, concepiti in congiunzione con l'accessibilità che, secondo l'art. 9 della CRDP, consiste nell'accesso delle persone con disabilità (tutte) "su base di uguaglianza con gli altri" all'"ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o forniti al pubblico, sia nelle aree urbane che in quelle rurali", come "pre-condizione" per le persone con disabilità intese collettivamente per "vivere in modo indipendente e partecipare pienamente e su base di uguaglianza nella società"⁷⁰. Anche in situazioni in cui l'accessibilità e i principi di *universal design*⁷¹ abbiano guidato la progettazione dei beni, prodotti, strutture, tecnologie e servizi per garantire un accesso pieno, equo e illimitato a tutti, vi può essere l'esigenza di accomodamenti ragionevoli. Ad esempio, in luoghi di lavoro dove siano stati

stereotipi, i pregiudizi e la violenza; migliorare la partecipazione; e accogliere le differenze attraverso il cambiamento strutturale. Nel modello di uguaglianza inclusiva così come definito dalla CRDP non vi è invece menzione del cambiamento strutturale.

⁶⁸ Su salute mentale e accomodamenti ragionevoli cfr. M. BELL, *Mental health at work and the duty to make reasonable adjustments*, in "Industrial Law Journal", Vol. 44, Issue 2, 2015, p. 194 ss.

⁶⁹ Cfr. anche L. WADDINGTON e A. HENDRICKS, *The expanding concept of employment*, cit., p. 414 ss.

⁷⁰ CRDP, *General comment No. 2 – Article 9: Accessibility*, UN doc. CRPD/C/GC/2, 2014, § 1.

⁷¹ Cfr. CRDP, *General comment No. 2*, cit.

adottati degli standards di accessibilità gli accomodamenti ragionevoli possono essere necessari per persone che presentano rare menomazioni che non sono state prese in considerazione quando tali standard sono stati sviluppati o che non utilizzano le modalità, i metodi o i mezzi offerti per raggiungere l'accessibilità (ad esempio, non leggono il Braille)⁷². Quindi l'accomodamento ragionevole, inserito in un modello trasformativo, è un diritto che serve a rispondere a situazioni in cui l'interazione tra la menomazione e la barriera ambientale sono talmente specifiche da non poter trovare che una risposta individualizzata e diviene un elemento indispensabile, ma non isolato, per un mondo del lavoro che prenda in considerazione la dignità e diversità di ciascun lavoratore. In questa impostazione, inoltre, gli accomodamenti ragionevoli possono essere visti anche come facilitatori dell'introduzione di cambiamenti strutturali. Ad esempio, lo stesso Comitato ONU ha indicato che gli accomodamenti ragionevoli possono essere uno strumento lungo la strada della realizzazione progressiva dell'accessibilità.⁷³ Possono essere anche un primo passo per realizzare una politica di uguaglianza trasformativa a beneficio di tutti i lavoratori, non solo delle persone con disabilità. Si pensi alla fornitura di una scrivania regolabile per un lavoratore con disturbi muscoloscheletrici a cui fa poi seguito la previsione di un budget apposito per la fornitura di tali scrivanie a tutti i lavoratori come parte di una politica di accessibilità nonché di salute e sicurezza sul lavoro; oppure si consideri un adattamento ragionevole riguardante l'orario di lavoro che può portare l'impresa a riconsiderare la sua organizzazione del tempo di lavoro affinché questa sia configurata tenendo conto delle vite e identità reali dei lavoratori e non di modelli astratti di lavoratoritipo. Perciò, l'accomodamento può diventare parte di un ripensamento del lavoro e delle sue modalità di funzionamento ponendo al suo centro la persona e il dialogo tra tutti coloro che sono parti interessate. Tutto ciò però presuppone che le varie dimensioni operino in modo interdipendente. In questo caso l'accomodamento ragionevole esce dalla sua nicchia di intervento per il singolo lavoratore e dal connesso rischio di essere oggetto potenziale di sospetto e stigma. Il valore del diritto all'accomodamento ragionevole può essere a maggior ragione sfruttato se, come sostiene De Campos, si considera che “uno [dei suoi] [...] scopi è proprio quello di aprirsi per rivedere le pratiche, i presupposti e i metodi che hanno plasmato il nostro ambiente”⁷⁴.

Infine, la visione degli accomodamenti ragionevoli come parte della realizzazione di un'uguaglianza trasformativa può anche incidere sulla concezione di onere sproporzionato e sul procedimento per valutarli. Nel test di proporzionalità, tra i benefici si dovrebbe considerare anche la misura in cui l'accomodamento possa essere una tappa verso una revisione di politiche o pratiche discriminatorie nei confronti delle persone con disabilità.

⁷² CRDP, *General comment No. 2*, cit., § 25.

⁷³ CRDP, *General comment No. 6*, cit., § 42

⁷⁴ L. DE CAMPOS VELHO MARTEL, *Reasonable accommodation*, cit., p. 102.

È importante, inoltre, tener conto che anche i giudici possono adottare una visione sinergica dell'obbligo degli accomodamenti ragionevoli in più modi. Possono ampliare i criteri di valutazione di ragionevolezza e onere sproporzionato, come sostenuto sopra. Inoltre, devono tener conto che il Comitato ONU ha dichiarato che nei casi di discriminazione su base di disabilità, a cui appartengono quelli che concernono il diniego di un accomodamento ragionevole, non solo non vi debbano essere unicamente delle sanzioni di natura pecuniaria⁷⁵, ma vi debba essere anche la possibilità di ingiunzioni, evidenziando anche che, laddove vi siano elementi per configurare una forma di discriminazione sistemica, vi debba essere la possibilità di imporre dei rimedi che “guardino avanti”⁷⁶.

6.2. Accomodamenti ragionevoli come strumento di realizzazione del decent work e della giustizia sociale

Infine, una visione sistemica degli accomodamenti ragionevoli significa leggere la CRPD congiuntamente con il diritto internazionale del lavoro. Innanzitutto, la visione del lavoro di cui all'art. 27, comma 1, è espressa con parole che riecheggiano quelle utilizzate dall'Organizzazione internazionale del lavoro. L'art. 27, comma 1, parla di un lavoro “liberamente scelto o accettato”, il che richiama quanto previsto dalla Convenzione n. 122 del 1964 dell'OIL sulla politica dell'impiego a sua volta citata dal Comitato ONU nel suo Commento generale n. 8 sull'art. 27⁷⁷. La Convenzione n. 122, infatti, stabilisce che gli Stati debbano formulare ed applicare “una politica attiva tendente a promuovere il pieno impiego, produttivo e *liberamente scelto*” (art. 1, comma 2) (corsivo aggiunto dall'autrice). In particolare, tale politica “dovrà tendere a garantire: a) che vi sarà lavoro per tutte le persone disponibili e in cerca di lavoro; b) che tale lavoro sarà il più produttivo possibile; c) che vi sarà *libera scelta dell'occupazione* e che ogni lavoratore avrà tutte le possibilità per acquisire le qualificazioni necessarie per occupare un impiego che gli convenga e di utilizzare in tale impiego le sue qualificazioni nonché le sue attitudini, qualunque sia la sua razza, il suo sesso, la sua religione, la sua opinione politica, la sua ascendenza nazionale o la sua origine sociale”. La lettura di questo articolo rivela che la convenzione dell'OIL non parla solo di lavoro liberamente scelto, ma aggiunge che tutti debbono poter seguire un percorso formativo che consenta loro di svolgere il lavoro a cui aspirano senza discriminazioni⁷⁸. A sua volta la Convenzione n. 122, pur non utilizzando il linguaggio dei diritti, stabilisce nel suo preambolo un nesso con il diritto al lavoro, come diritto umano, e cita l'affermazione della Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948 secondo cui

⁷⁵ Questa è una posizione assunta in molte Osservazioni conclusive, si veda per esempio, CRPD, *Concluding observations on the initial report of Belgium*, UN doc. CRPD/C/BEL/CO/1, 2014, § 12.

⁷⁶ CRPD, *General comment No. 6*, cit., § 22.

⁷⁷ CRPD, *General comment No. 8*, cit., § 13.

⁷⁸ La Convenzione n. 122 non menziona la disabilità come criterio proibito di discriminazione ma la Commissione di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEACR) dell'OIL nello svolgimento del suo mandato di supervisione della Convenzione la considera.

“[o]gni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell’impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione” (art. 23, comma 1). Inoltre, la raccomandazione dell’OIL che accompagna la Convenzione n. 122, cioè la Raccomandazione n. 169 del 1984 sulla politica dell’impiego (disposizioni complementari), fa esplicito riferimento al diritto al lavoro indicando che la promozione dell’impiego, pieno produttivo e liberamente scelto “dovrebbe essere considerato come il mezzo per raggiungere nella pratica la realizzazione del diritto al lavoro” (§ 1)⁷⁹. Vi sono quindi identità di obiettivi tra la CRPD e le convenzioni dell’OIL e connessioni testuali esplicite sebbene l’una usi il linguaggio dei diritti e l’altra delle politiche pubbliche⁸⁰.

Inoltre, la CRPD offre una visione del lavoro che, se uniamo la sua definizione di lavoro come “liberamente scelto e accettato” con l’enfasi sulla dignità intrinseca delle persone con disabilità, potremmo definire come “*decent work*”, ossia con il paradigma di lavoro dignitoso proposto dall’OIL dal 1999⁸¹ e riaffermato solennemente nella Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nel 2008⁸². Con essa gli Stati membri dell’OIL si sono impegnati a realizzare un’agenda integrata i cui obiettivi inseparabili, interrelati e di reciproco sostegno, sono la promozione dell’occupazione, la garanzia della protezione sociale, la promozione del dialogo sociale e il rispetto, la promozione e la realizzazione dei principi e diritti fondamentali sul lavoro⁸³. Nell’agenda del “*decent work*” l’uguaglianza di genere e la non discriminazione sono considerati temi trasversali ai suddetti obiettivi strategici. La Dichiarazione del 2008 sottolinea anche che “*decent work*” significa promuovere un’occupazione che sia finalizzata sia alla “realizzazione personale” degli individui che al “benessere comune”⁸⁴.

⁷⁹ ILO, *Promoting employment*, cit., § 41.

⁸⁰ La Raccomandazione dell’OIL sulla riabilitazione professionale e l’occupazione (persone disabili), 1983 (n. 168) raccomanda “ragionevoli adattamenti” dei luoghi di lavoro, strumenti, attrezzature e dell’organizzazione del lavoro per facilitare la formazione e l’impiego” delle persone con disabilità (§ 11, lett. a). Raccomanda anche che le organizzazioni dei datori di lavoro prendano provvedimenti per consigliare i loro membri sugli adattamenti che potrebbero essere apportati alle mansioni essenziali o ai requisiti di posti di lavoro (§ 36, lett. c).

⁸¹ ILO, *Decent work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999.

⁸² ILO, *Declaration on Social justice for a Fair Globalisation*. International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008.

⁸³ A quest’ultimo proposito cfr. ILO, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*

International Labour Conference, 86th Session, 1998 as amended at the 110th Session, 2022.

Questa prevede che tutti i Membri dell’OIL, anche qualora non abbiano ratificato le convenzioni riconosciute come fondamentali, hanno un obbligo, dovuto proprio alla loro appartenenza all’Organizzazione, di rispettare, promuovere e realizzare, in buona fede e conformemente alla Costituzione, i principi riguardanti i diritti fondamentali che sono oggetto di tali convenzioni e cioè la libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva; l’eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; l’abolizione effettiva del lavoro minorile; l’eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione; e un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

⁸⁴ ILO, *Declaration on Social justice*, cit., I, punto A, lett. ii.

Il paradigma del “*decent work*” a sua volta traduce i principi costituzionali fondamentali dell’OIL secondo cui il “lavoro non è una merce”⁸⁵ e “tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione e dal sesso a cui appartengono hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità eguali”⁸⁶. Tali principi sono sanciti dalla Dichiarazione di Filadelfia riguardante gli scopi e gli obiettivi dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro dell’OIL adottata nel 1944 e parte della Costituzione dal 1946, e quindi vincolante tutti gli Stati membri dell’OIL⁸⁷. Questi sono stati recentemente riaffermati dall’OIL con la Dichiarazione del Centenario per il Futuro del Lavoro del 2019 dalla quale si deduce che è il lavoro a doversi plasmare sui lavoratori e questi devono essere considerati nella loro diversità. La Dichiarazione del 2019 afferma infatti che “[è] essenziale agire urgentemente per cogliere le opportunità e far fronte alle sfide al fine di costruire un futuro del lavoro equo, *inclusivo* e sicuro, caratterizzato da piena occupazione, lavoro produttivo e *liberamente scelto e lavoro dignitoso per tutti?*” (corsivo aggiunto dall’autrice) e che il futuro del lavoro deve essere “*incentrato sulla persona*”, vale a dire che al centro di tutte le politiche vi devono essere “i diritti e i bisogni dei lavoratori e le aspirazioni di tutte le persone” (corsivo aggiunto dall’autrice).

Il diritto all’accomodamento ragionevole⁸⁸ ben si lega a tutti questi principi ed obiettivi che sottendono il concetto di giustizia sociale, che è missione costituzionale dell’OIL⁸⁹, e alla connessa agenda del “*decent work*”. Questo diritto appare infatti come strumento di decommodificazione del lavoro in quanto dà valore all’umanità dei lavoratori con disabilità non solo riconoscendone concretamente i diritti, i bisogni e le aspirazioni, ma anche, nella concezione trasformativa di uguaglianza, contribuendo a smantellare gli ostacoli non solo alla loro sicurezza economica, ma anche alla loro autoderminazione, dignità e piena realizzazione sul lavoro e nella società sia come membri di una collettività che come individui.

Il diritto all’accomodamento ragionevole, quindi, non è solo strumento di giustizia individuale⁹⁰, ma concorre anche ad un interesse collettivo che è la giustizia sociale⁹¹ e ciò conferma che la sua realizzazione piena ed effettiva chiama tutti alla responsabilità: lo Stato nel suo complesso, le parti sociali e le imprese.

⁸⁵ ILO, *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation* (Declaration of Philadelphia), 1944, I, punto A.

⁸⁶ *Ibidem*, II, punto A.

⁸⁷ Tra questi vi sono tutti gli Stati dell’Unione Europea (UE) che sono anche tutti Parti della CRDP in virtù della sua ratifica da parte dell’UE.

⁸⁸ Su tale nesso si veda anche M. BELL, *Adapting work to the worker: The evolving EU legal framework on accommodating worker diversity*, in “International Journal of Discrimination and Law”, Vol. 18, Issue 2-3, 2018, p. 128.

⁸⁹ ILO, *Preambolo della Costituzione*, 1919.

⁹⁰ CRPD, *General comment No. 2*, cit., § 26.

⁹¹ Cfr. anche ILO, *Advancing social justice*. Report I, punto A, International Labour Conference, 111th Session, Geneva, 2023.

Abstract

Questo saggio esamina la disciplina del diritto agli accomodamenti ragionevoli sul lavoro nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nella duplice prospettiva del diritto antidiscriminatorio e del diritto del lavoro e propone una visione del diritto agli accomodamenti ragionevoli come uno strumento di uguaglianza trasformativa e di giustizia sociale.

This article examines the right to reasonable accommodation at work in the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities from the dual perspective of anti-discrimination law and labour law and proposes a conception of the right to reasonable accommodation as an instrument of transformative equality and social justice.

Parole chiave

Disabilità, accomodamenti ragionevoli, Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, uguaglianza, discriminazione, lavoro, giustizia sociale

Keywords

Disability, reasonable accommodation, Convention on the rights of persons with disabilities, equality, discrimination, work, Social Justice