

**Dalla teoria alla prassi:
un viaggio di andata e ritorno
verso l'istituzionalizzazione
dell'intersezionalità / From theory
to praxis: a round trip towards the
institutionalization of intersectionality**

AG AboutGender
2022, 11(22), 145-186
CC BY-NC

**Maria
Caterina
La Barbera**
Institute of Philosophy,
Spanish National
Research Council;
University Antonio
de Nebrija,
Madrid, Spain

**Paloma
Caravantes**
Complutense
University
of Madrid, Spain

**Julia Espinosa-
Fajardo**
University of Seville,
Spain

**Laura
Cassain**
Syracuse University,
Madrid, Spain

Abstract

After three decades of intensive debate, public institutions are beginning to follow international recommendations on the adoption of intersectionality in legislation

Corresponding Author:
Maria Caterina La Barbera
Institute of Philosophy, Spanish National Research
Council;
University Antonio de Nebrija, Madrid, Spain
mc.labarbera@csic.es

DOI: 10.15167/2279-5057/AG2022.11.22.2004

and public policies. However, the obstacles to the implementation of intersectionality are still mostly unexplored. This article aims to fill this gap through the empirical study of the material and discursive obstacles to implement an intersectionality-informed plan in the municipality of Madrid. Using qualitative methodologies, our study highlights that, when it is discursively constructed through the concepts of gender and diversity, intersectionality loses its transformative potential or is postponed indefinitely. These discursive obstacles are linked to three material obstacles: i) the absence of a regulatory framework and guidelines; ii) the compartmentalized organization and institutional culture; and iii) the lack of disaggregated data and underutilization of available data. The results of our study show that adequate training can help administrative staff to overcome these discursive and material obstacles. Our study contributes to the theoretical debate on intersectionality with empirical evidence and provides recommendations for its implementation within public institutions.

Keywords: intersectionality, gender mainstreaming, diversity, policy implementation, discursive policy analysis.

1. Introduzione

Da quando Kimberlé W. Crenshaw (1989) ha coniato il termine, la prospettiva dell'intersezionalità è vivamente dibattuta in seno alle scienze umane e sociali ed è utilizzata dai movimenti sociali in svariati contesti geografici. Se però la sua dimensione applicata, legata alla prassi giudiziaria e all'attivismo di base, è stata cruciale nel contesto statunitense (Crenshaw 2011; Hill Collins e Bilge 2016), nel suo viaggio in Europa, il concetto ha subito un processo di astrazione che ne ha limitato l'implementazione (La Barbera 2017). La recente introduzione dell'intersezionalità nell'elaborazione delle politiche pubbliche dimostra l'urgente

necessità di affrontare lo squilibrio tra la dimensione teorica e quella pratica di questa prospettiva. Infatti, se considerare la connessione tra le diverse forme di disuguaglianza è una priorità per le istituzioni pubbliche, è pure vero che l'ambiguità concettuale dell'intersezionalità costituisce un ostacolo per raggiungere il suddetto obiettivo. Per colmare questa lacuna, il nostro studio analizza i fattori discorsivi e materiali che determinano la prassi dell'intersezionalità in Spagna, nel caso del Comune di Madrid, che ha adottato un Piano di politica locale basato su questa prospettiva.

Questo articolo si centra sull'istituzionalizzazione dell'intersezionalità. Con il termine istituzionalizzazione ci riferiamo al modo in cui le istituzioni pubbliche *realizzano* l'intersezionalità (Crenshaw 2011, 222), studiamo cioè in che modo l'intersezionalità viene messa in pratica in un determinato contesto istituzionale. In particolare, ci concentriamo sul ruolo del personale amministrativo nel mettere in pratica il concetto giuridico-politico dell'intersezionalità nella prassi di un'istituzione locale in Spagna. Questo processo è ciò che definiamo come implementazione. Il nostro punto di partenza è che i significati di concetti politici nuovi sono costruiti e negoziati in relazione a quadri interpretativi (*frames*) consolidati (Hankivsky 2005; Hankivsky e Cormier 2011). Dal momento che i significati legati all'intersezionalità sono fluidi e vivamente contestati (Christoffersen 2021), per studiare la prassi dell'intersezionalità è fondamentale analizzare i quadri interpretativi disponibili e le molteplici interpretazioni avanzate dagli attori istituzionali. Cosa intendono gli attori per intersezionalità? Come la operazionalizzano? Come negoziano le politiche basate sull'intersezionalità in relazione ad altri concetti giuridico-politici consolidati? L'analisi del discorso del personale della pubblica amministrazione rispetto alle loro pratiche "reali e immaginate" dell'intersezionalità (Christoffersen 2021, 3) rivela le tensioni e le ambivalenze che permeano questo concetto giuridico-politico di recente introduzione in Spagna. La nostra ricerca identifica gli ostacoli esistenti

e fornisce raccomandazioni per raggiungere l'obiettivo trasformativo dell'intersezionalità. Il nostro argomento è duplice. In primo luogo, sosteniamo che, a livello discorsivo, la coesistenza di molteplici significati e interpretazioni difformi dell'intersezionalità rende difficile l'implementazione di un concetto giuridico-politico che è incluso nelle raccomandazioni internazionali dei comitati di diritti umani, ma non è giuridicamente vincolante nella legislazione nazionale. In secondo luogo, riteniamo che la costruzione discorsiva dell'intersezionalità è legata a una serie di fattori materiali che rendono difficile la sua istituzionalizzazione a livello locale.

Il nostro studio approfondisce l'interazione tra teoria e prassi, analizzando in che modo la teoria viene messa in pratica, ma anche indicando in che modo la pratica può nutrire la teoria. Considerando la sua "intenzionalità" trasformativa, tale interazione è collegata alla "performatività" dell'intersezionalità e si concentra su ciò che questa *fa*, piuttosto che su ciò che è (Cho, Crenshaw e McCall 2013, 795). Questo tipo di analisi rivela, per esempio, che gli sforzi per superare le politiche segmentate (*single-issue*) sono vani se gli attori riducono l'intersezionalità ai parametri di intervento politico già consolidati. La comprensione dell'intersezionalità attraverso i quadri interpretativi e le strutture istituzionali preesistenti porta a trascurare le dinamiche di potere che generano le disuguaglianze intersezionali e svuotano l'intersezionalità del suo potenziale trasformativo.

Grazie all'inclusione dell'intersezionalità nel diritto internazionale dei diritti umani (Comitato CERD 2000, para 1; Commissione ONU per i diritti umani 2001; Comitato CEDAW 2010, para 18; Comitato CRPD 2018, para 36), si è diffusa l'idea che affrontare l'interazione tra i fattori di discriminazione consente di adottare norme giuridiche e strumenti politici più inclusivi (Grabham *et al.* 2009; Schiek e Lawson 2011). L'intersezionalità è considerata uno strumento analitico che consente di comprendere il modo in cui le dinamiche complesse tra le relazioni di

potere definiscono le posizioni individuali e collettive. Studi recenti sostengono che la sua inclusione nelle norme giuridiche e negli strumenti politici permette di affrontare la connessione tra le molteplici strutture sociali che danno forma alle situazioni di vulnerabilità (La Barbera 2019; Hankivsky e Jordan-Zachery 2019). Eppure, il diritto e le politiche pubbliche continuano a ignorare la connessione tra le discriminazioni strutturali, trattandole in modo segmentato.

Uno dei principali ostacoli per l'introduzione dell'intersezionalità nell'elaborazione delle politiche pubbliche è la mancanza di consenso sul suo significato e sulle sue implicazioni pratiche (Hill Collins e Bilge 2016; Hancock 2016). Inoltre, la necessità di disegnare strategie contestualizzate e flessibili si traduce in una mancanza di modelli generali che rende l'implementazione dell'intersezionalità particolarmente complessa (Hankivsky e Cormier 2011). Un campo di ricerca emergente è quello dedicato a esplorare il modo in cui l'intersezionalità è inserita nelle politiche pubbliche (Canadian Research Institute for the Advancement of Women 2006; Hankivsky e Cormier 2011; Hankivsky e Jordan-Zachery 2019; Coll-Planas e Solà-Morales 2019; La Barbera *et al.* 2020; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022).

Per avanzare sia nel dibattito accademico che nella prassi istituzionale, sono necessari studi empirici che identifichino modelli comuni e, allo stesso tempo, riconoscano le specificità di ogni contesto. Il nostro studio¹ va in questa direzione. La nostra ipotesi è che le precomprensioni esplicite ed implicite del personale amministrativo e le loro interpretazioni siano determinanti per la pratica dell'intersezionalità nelle istituzioni pubbliche. A dare forma a queste interpretazioni sono sia le conoscenze pregresse che le competenze acquisite degli

¹ Questo articolo presenta parte dei risultati del progetto di ricerca IMPEMAD: *Hacia la implementación del enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad en las políticas municipales madrileñas*, il cui gruppo è stato integrato da MariaCaterina La Barbera (Responsabile), Julia Espinosa-Fajardo, Paloma Caravantes, Laura Cassain, Sonia Boulos, Ghufraan Khir Allah e Leticia Segura Ordaz. Ulteriori informazioni sono disponibili al link: <https://implemad.es/>

attori, legate alla loro posizione all'interno della struttura istituzionale. L'obiettivo del nostro studio è indagare se e in che modo queste interpretazioni o fattori discorsivi sono collegate ad ostacoli materiali che impediscono l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità e altresì identificare le opportunità esistenti per superarli.

La novità di questo studio è legata a molteplici aspetti. In primo luogo, si concentra su un Paese dell'Europa meridionale, mentre la letteratura sulla prassi dell'intersezionalità analizza principalmente contesti anglosassoni. In secondo luogo, analizza un documento politico unico che ha introdotto esplicitamente l'intersezionalità come principio trasversale per la pianificazione politica. In terzo luogo, lo studio annovera tra i soggetti partecipanti il personale amministrativo di un'istituzione locale. In quarto luogo, esplora l'interazione tra teoria e prassi nell'implementazione di un piano politico basato sull'intersezionalità. Infine, si basa su un approccio discorsivo per comprendere in che modo, nella fase di implementazione, i quadri interpretativi disponibili interagiscono con i fattori materiali. Il nostro scopo, lo reiteriamo, è identificare gli ostacoli e le opportunità esistenti per promuovere la prassi dell'intersezionalità nelle amministrazioni pubbliche. Le basi teoriche e metodologiche della nostra ricerca sono delineate nelle due sezioni che seguono mentre i risultati della nostra analisi vengono presentati subito dopo, prima delle conclusioni.

2. Dalla teoria alla prassi: l'intersezionalità in relazione a genere e diversità

L'intersezionalità è nata dalla critica del femminismo afroamericano nei confronti dell'identificazione delle donne come soggetto archetipico della discriminazione, sia da una prospettiva formale (approccio femminile) che strutturale (approccio di genere). L'intersezionalità sfida l'approccio femminile – che mira a integrare le

donne nelle istituzioni sociali e politiche che storicamente le hanno escluse – perché non tiene conto della molteplicità delle strutture sociali interconnesse in cui le donne sono inserite (Kantola e Lombardo 2017). Tale approccio affronta solo i sintomi e pone le donne “al di fuori della storia e delle strutture sociali”, ignorando che “si diventa donne all’interno e attraverso queste strutture” (Mohanty 2003, 80). L’intersezionalità condivide con l’approccio di genere il riconoscimento del genere come risultato di relazioni sociali storicamente e geograficamente situate e la necessità di trasformare le sue cause che, se non affrontate, vengono perpetuate da legislazione e politiche pubbliche (Kantola e Lombardo 2017, 27). Tuttavia, l’intersezionalità mette in discussione l’ipotesi secondo cui il genere sarebbe la principale forma di discriminazione che definisce le donne come un collettivo coerente e omogeneo con obiettivi condivisi.

Già da decenni, le femministe afroamericane, chicane e postcoloniali hanno fatto presente che, minimizzando tutti gli altri fattori di discriminazione, il genere è concepito “come se tutte le donne fossero bianche” (Hull *et al.* 1982, 123), appartenenti al ceto medio, eterosessuali e cittadine del paese in cui risiedono. Tale concezione frammenta le esperienze delle donne che non rientrano nell’archetipo e le costringe a isolare un singolo aspetto della loro identità come un “insieme significativo”, negando tutti gli altri elementi costitutivi del loro sé (Lorde 1984, 120). La legislazione e le politiche che adottano i suddetti approcci sono essenzialisti ed escludenti (Young 1994; Harris 1990). La giurista e femminista afroamericana Kimberlé Crenshaw, punto di riferimento degli studi critici del diritto (*critical legal studies*) e studi critici della razza (*critical race studies*), ha coniato il termine “intersezionalità” per trasmettere l’idea che i molteplici fattori che costituiscono il complesso sistema della discriminazione non possono essere trattati separatamente, giacché operano in modo simultaneo (Crenshaw 1989 e 1991). Nonostante il focus originario fosse sulle donne afroamericane nel sistema giudiziario statunitense, l’intersezionalità ha attraversato discipline e tradizioni di

pensiero diverse e permette oggi una migliore comprensione di tutti coloro che “si perdono” nelle falle della legislazione e delle politiche antidiscriminazione che trattano le discriminazioni strutturali in modo segmentato (Baca Zinn e Thorton Dill 2003, 358-359).

Grazie all’impulso della teoria politica femminista e dall’analisi critica del diritto e delle politiche pubbliche, l’intersezionalità sta ricevendo una crescente attenzione in Europa. In particolare, alcuni studi mettono in evidenza che, data l’istituzionalizzazione del *gender mainstreaming* nel contesto europeo, gli approcci intersezionali di solito privilegiano il genere (Verloo 2007; Squires 2009; Kantola e Lombardo 2017; Ferree 2009). Nei rari casi in cui le istituzioni prendono in considerazione l’intersezione tra varie forme di discriminazione, generalmente la riducono a “intersezionalità di genere” (Hankivsky and Jordan-Zachery 2019, 9). Così facendo, piuttosto che esplorare la rilevanza e interconnessione delle discriminazioni strutturali in ogni contesto (Cho, Crenshaw e McCall 2013, 788; Hankivsky e Jordan-Zachery 2019, 9), l’intersezionalità è usata quasi esclusivamente per analizzare le dinamiche secondo cui razza e classe modellano il genere, che è considerato la forma di discriminazione centrale (Hankivsky e Cormier 2011). Questa tendenza a interpretare l’intersezionalità in funzione del genere è paradossale, se si pensa che l’intersezionalità nasce proprio dalla critica dell’essentialismo del genere e la sua prioritizzazione rispetto alla razza e alla classe.

Dall’altra parte, soprattutto nell’ambito degli studi giuridici in Europa, l’intersezionalità si considera sinonimo di diversità e discriminazione multipla (per esempio, Makkonen 2002), termine che, essendo considerato più intuitivo, si utilizza nella legislazione, dottrina e giurisprudenza (La Barbera e Cruells 2019). Tuttavia, la nozione stessa di discriminazione multipla si basa sulla concettualizzazione delle forme di discriminazione come parallele piuttosto che interconnesse (Christoffersen 2021, 8). Si basa cioè su un approccio additivo, su

una concettualizzazione incrementale della vulnerabilità come somma di diversi fattori di discriminazione. L'intersezionalità, invece, si riferisce alla costituzione simultanea della discriminazione (Hill Collins 1990; Lugones 2008), che non può essere ridotta alla somma di molteplici cause di discriminazione parallele (Crenshaw 1989). Anche questa tendenza a ridurre l'intersezionalità a un approccio additivo (Hankivsky e Cormier 2011) è paradossale, dato che l'obiettivo dell'intersezionalità è rendere visibili le dimensioni strutturali e simultanee della discriminazione.

L'intersezionalità mette anche in discussione la tendenza ad “aggiungere e mescolare” (Harding 2004, 157) tipica degli approcci della diversità, che finiscono per incoraggiare una competizione improduttiva, una sorta di “Olimpiade degli oppressi” (Hancock 2007, 68). Piuttosto che generare una competizione per le risorse, l'obiettivo dell'intersezionalità è mettere in evidenza l'interazione contestuale tra le forme multiple e connesse di discriminazione per adattare le risposte istituzionali alle situazioni concrete. Lo scopo è formulare strategie che, considerando tale intersezione strutturale e “interrogando continuamente l'essenzialismo in tutte le sue varianti” (Brah 1996, 127), affrontino in modo congiunto i molteplici fattori di discriminazione. Questo implica, come suggerisce Mary Matsuda (1991), “porsi l'altra domanda”. Per esempio, di fronte a un caso di presunta discriminazione razziale, ci si deve chiedere in che misura il sessismo sia rilevante; allo stesso modo, quando la discriminazione è apparentemente omofobica, è fondamentale indagare sulla sua connessione con la stratificazione di classe. È necessario altresì investigare se la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità e la discriminazione in base all'età definiscono in modo specifico la situazione di discriminazione oggetto d'esame, come pure se l'etnia, la nazionalità di origine e la religione generano effetti combinati negativi nella situazione concreta. Infine, non ci si può non domandare se il livello di istruzione

e di reddito esponga la persona o collettivo in questione a una maggiore vulnerabilità (La Barbera et al. 2020).

3. Metodologia

La nostra ricerca sul campo condotta nel Comune di Madrid contribuisce all'avanzamento degli studi sulla prassi dell'intersezionalità. Il nostro interesse risiede nella pratica discorsiva dell'implementazione dell'intersezionalità, analizziamo cioè il modo in cui il personale del Comune interpreta l'intersezionalità nel momento in cui cerca di tradurre il suddetto principio di pianificazione politica in misure concrete. Studiamo poi le implicazioni di tali pratiche discorsive nella produzione, riproduzione e trasformazione delle norme e delle dinamiche istituzionali.

Il Comune di Madrid è una delle poche amministrazioni spagnole che hanno recentemente incluso l'intersezionalità nella pianificazione delle politiche locali. La nostra unità di analisi è il Piano strategico per i diritti umani di Madrid (2017-2019). Sulla base dei mandati del diritto internazionale dei diritti umani di i) riconoscere le competenze locali in materia di diritti umani, ii) rispettare l'obbligo di proteggere e garantire l'uguaglianza di genere e la non discriminazione, e iii) includere l'intersezionalità nella legislazione e nell'elaborazione delle politiche in materia di uguaglianza (Comune di Madrid 2017)- il Piano adotta "diritti umani, genere e intersezionalità" come principi combinati trasversali della pianificazione politica locale.

Tra metà del 2018 a metà del 2020, abbiamo condotto ventotto interviste semi-strutturate, venticinque con il personale amministrativo del Comune e tre con personale esterno specializzato; un *focus group* con il personale dell'Unità per

l'uguaglianza di genere²; e osservazione partecipante in tredici eventi istituzionali, tra cui incontri pubblici con la partecipazione del personale comunale; corsi di formazione offerti nell'ambito dell'approccio "diritti umani, genere e intersezionalità"; sessioni del Forum sui diritti umani di Madrid. La metodologia di ricerca partecipativa adottata ci ha permesso di rompere la divisione tra soggetto e oggetto di studio (Hesse-Biber 2013), coinvolgendo il personale amministrativo nel dibattito sull'istituzionalizzazione dell'intersezionalità. Le interviste semi-strutturate ci hanno consentito di identificare i diversi significati che il personale amministrativo attribuisce al concetto di intersezionalità e raccogliere le loro considerazioni sul processo di implementazione. Il materiale ricavato grazie al focus group con il personale dell'Unità per l'uguaglianza di genere e l'osservazione partecipante negli eventi pubblici ci ha consentito di approfondire il processo di costruzione collettiva del significato dell'intersezionalità, facendo luce sulla dimensione interattiva di tale costruzione discorsiva, con il fine di identificare gli ostacoli materiali e le opportunità che ne derivano.

Dopo aver ottenuto il consenso informato, abbiamo registrato digitalmente le interviste, il *focus group* e alcuni degli eventi in cui abbiamo condotto l'osservazione partecipante³. Abbiamo usato il software Atlas.ti per estrarre, confrontare, segmentare e riassemblare i frammenti del materiale trascritto.

² L'Ufficio per l'uguaglianza di genere del Comune di Madrid è costituito da personale amministrativo specializzato (quarantaquattro) distaccato nei vari dipartimenti del Comune. Si occupa di elaborare la pianificazione delle politiche locali con prospettiva di genere e facilita il coordinamento tra tutti i dipartimenti e i distretti municipali. Si vedano l'*Acuerdo por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid ANM 2018\43* - https://sede.madrid.es/FrameWork/generacionPDF/ANM2018_43.pdf?idNormativa=de763d4f778e5610VgnVCM1000001d4a900aRCRD&nombreFichero=ANM2018_43&cacheKey=32 (Aprile 2022) e il *Decreto de 16 de noviembre de 2018 de la Alcaldesa por el que se crea la Comisión de Transversalidad de Género y se regula su composición y funcionamiento, ANM 2018\52* - https://sede.madrid.es/FrameWork/generacionPDF/ANM2018_52.pdf?idNormativa=ac1c1adbea537610VgnVCM1000001d4a900aRCRD&nombreFichero=ANM2018_52&cacheKey=15 (Aprile 2022).

³ Al fine di garantire la confidenzialità, i riferimenti ai partecipanti alle interviste e al focus group sono anonimizzati attraverso l'uso di numeri e lettere.

Abbiamo combinato una codifica chiusa -basata sui concetti definiti dagli studi rilevanti in materia- con una codifica aperta per includere questioni nuove e legate al contesto specifico (Gibbs 2018). Questo disegno metodologico non solo ci ha permesso di rivelare i significati espliciti e impliciti, portando in superficie norme e interpretazioni nascoste, ma ci ha anche consentito di collegarle ai fattori materiali che determinano la prassi dell'intersezionalità che in ultima istanza funziona "come una risonanza magnetica che rivela l'architettura della normativa antidiscriminazione e le diverse preferenze ad essa associate" (Crenshaw 2011, 228). La nostra ricerca si basa sulla dottrina giuridica antidiscriminazione e sugli studi di genere e politica che esplorano l'implementazione di approcci trasversali come il *gender mainstreaming*. Nelle sezioni 4, 5 e 6, ci riferiamo a tali studi per interpretare i risultati empirici che emergono dal nostro caso di studio.

4. Fattori discorsivi rilevanti nell'istituzionalizzazione dell'intersezionalità: il caso del Comune di Madrid

In contrasto con le affermazioni secondo cui l'implementazione è semplicemente un processo tecnico, un approccio discorsivo consente di esaminare il modo in cui, nel momento di mettere in pratica le politiche, gli attori costruiscono, negoziano, resistono o si oppongono alle diverse interpretazioni di problemi e soluzioni (Ciccia e Lombardo 2019). In questo articolo, studiamo la dimensione discorsiva dell'istituzionalizzazione dell'intersezionalità e le implicazioni delle interpretazioni divergenti. A partire da una concettualizzazione del discorso come una pratica sociale che costituisce ed è costituita da istituzioni, strutture e contesti sociali (Fairclough 2013), indaghiamo il modo in cui gli attori modellano, attraverso le loro precomprensioni, conoscenze, ed esperienze, la prassi dell'intersezionalità. L'approccio discorsivo alle politiche pubbliche (Verloo 2007; Bacchi 2017; Lombardo, Meier e 2009), ci permette di investigare le dinamiche che determinano l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità.

Il nostro punto di partenza è che l'introduzione di nuovi concetti giuridico-politici non opera nel vuoto. Piuttosto, il personale delle istituzioni pubbliche interpreta e operazionalizza i nuovi concetti in relazione a quadri interpretativi già consolidati (Satterthwaite 2005; Goldberg 2009; Jubany *et al.* 2011; Lombardo e Mergaert 2013). Concretamente, il significato dell'intersezionalità è mediato da due concetti consolidati nel diritto e nelle politiche antidiscriminazione: genere e diversità (Hankivsky 2005; Hankivsky e Cormier 2011; Christoffersen 2021; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022). Con questo studio mettiamo in evidenza che la costruzione discorsiva mediante l'uno o l'altro concetto ha implicazioni diverse. Per esempio, il personale esperto in questioni di genere si mostra cauto nei confronti dell'intersezionalità perché percepisce il rischio di diluire gli sforzi per combattere la discriminazione di genere (Verloo 2007; La Barbera *et al.* 2020; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022). Dall'altra parte, l'intersezionalità è considerata più difficile da tradurre in pratica rispetto all'approccio della diversità (Hankivsky e Cormier 2011; Hankivsky e Jordan-Zachery 2019; La Barbera *et al.* 2020; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022).

I significati contrastanti attribuiti all'intersezionalità rivelano che né il quadro normativo né la pianificazione politica operano da soli, ma richiedono piuttosto linee guida precise e modelli di applicazione condivisi (Canadian Research Institute for the Advancement of Women 2006; Coll-Planas e Solà-Morales 2019). Studi recenti mostrano che la comprensione del significato dell'intersezionalità e delle sue implicazioni sociali è un fattore fondamentale per la sua implementazione effettiva (Hankivsky e Cormier 2011; La Barbera *et al.* 2020; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022). Al contrario, quando le implicazioni sociali vengono ovviate, l'intersezionalità soffre un "effetto black box" e rischia di essere depoliticizzato (Lykke 2011, 210; Bello 2020, 12). La ricorrente richiesta di ottenere linee guida, procedimenti di attuazione e valutazione (Verloo 2000) mette

in evidenza che il consenso interpretativo è un passo necessario per tradurre i principi in azione. Anche se nessun parametro può essere generalizzato (Crenshaw 2011), l'attuale mancanza di strumenti condivisi ostacola l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità a grande scala (Hankivsky e Cormier 2011).

Essendo stata introdotta dal Piano per i diritti umani nel 2017, il personale amministrativo mette ripetutamente in evidenza che l'intersezionalità è una nuova arrivata nelle politiche locali di Madrid (19B19, 16E19 e 04F19). La conoscenza del concetto è difforme tra un dipartimento e l'altro. Il personale dell'Unità per l'uguaglianza di genere mostra una maggiore conoscenza dell'intersezionalità rispetto al personale di altri dipartimenti. Tuttavia, la sua esperienza in programmi di uguaglianza di genere e la loro posizione all'interno della struttura amministrativa lo induce a concepire il genere come priorità. Dall'altra parte, il personale amministrativo non specializzato disconosce la rilevanza dell'approccio "diritti umani, genere e intersezionalità" per i servizi e attività di loro competenza. Non hanno familiarità con la prospettiva intersezionale e tendono a identificarla con gli strumenti del *gender mainstreaming*, confondendo l'intersezionalità con il linguaggio inclusivo o la parità di trattamento sul luogo di lavoro (06C20, 08D19 e 27B20). La nostra ricerca mette in evidenza che l'esistenza di interpretazioni divergenti è un ostacolo fondamentale per realizzare l'intersezionalità.

Il personale dell'Ufficio per l'uguaglianza di genere sottolinea che il *gender mainstreaming* e l'intersezionalità condividono la stessa origine concettuale e la stessa aspirazione alla trasformazione sociale (19B19 e 01G19). Tuttavia, detto personale percepisce l'intersezionalità unicamente come un complemento per migliorare le politiche di uguaglianza di genere giacché, al considerare le differenze tra le donne, può consentire lo sviluppo di un approccio più sofisticato alla discriminazione di genere. Pur riconoscendo che il potenziale trasformativo dell'intersezionalità richiede un cambiamento fondamentale di paradigma, il

personale dell'Ufficio per l'uguaglianza di genere esprime la preoccupazione che l'intersezionalità possa debilitare la centralità della disuguaglianza strutturale tra uomini e donne e “diluire il genere” come categoria fondamentale (01G19). Da questa prospettiva, l'intersezionalità è assimilata al genere e subordinata al consolidamento del *gender mainstreaming*. Poiché il *gender mainstreaming* è ancora in fase di consolidamento, il personale dell'Ufficio per l'uguaglianza di genere è riluttante a privilegiare il nuovo approccio. Sostengono piuttosto che un approccio complesso come quello dell'intersezionalità dovrebbe essere introdotto “in seguito” (04F19).

Gli ostacoli discorsivi identificati mettono tuttavia in evidenza che l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità non avviene nel vuoto, essendo il contesto preesistente un fattore determinante. La costruzione discorsiva dell'intersezionalità mediata dal concetto di genere riflette, in primo luogo, l'importanza acquisita dalle politiche di uguaglianza di genere nel contesto spagnolo negli ultimi vent'anni e in particolare nell'amministrazione locale di Madrid (Segura Ordaz 2021). Tale interpretazione, tuttavia, genera molteplici ostacoli per l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità. Innanzitutto, elimina la genealogia dell'intersezionalità e la sua critica alla centralità del genere come la forma più importante di oppressione delle donne. Tale interpretazione trascura, poi, altri fattori di privilegio ed esclusione facendo una distinzione problematica tra “le donne” -bianche, nazionali, eterosessuali e normodotate intese come la norma- e “le altre donne”, migranti, appartenenti a minoranze, con disabilità intese come un'eccezione. In linea con Hankivsky e Jordan-Zachery (2019, 6), sosteniamo in questo articolo che una prospettiva intersezionale non dovrebbe presupporre la priorità di nessuna categoria sociale -genere incluso- ma dovrebbe piuttosto servire a identificare, caso per caso, i fattori sociali rilevanti e gli effetti della loro intersezione. Inoltre la secondarietà dell'intersezionalità rispetto

all'uguaglianza di genere ne rimanda *sine die* l'implementazione quale obiettivo secondario, per il momento prescindibile.

Il personale amministrativo che ha partecipato al nostro studio assimila l'intersezionalità non solo al genere ma anche alla diversità. Nelle interviste emerge una concezione dell'intersezionalità come strumento per rendere visibile l'eterogeneità della popolazione di Madrid. Permette, per esempio, di visualizzare la diversità della popolazione di Madrid nelle campagne di comunicazione (04F19), includendo l'etnia e la disabilità nella raccolta dei dati (04F19 e 30D19), e di promuovere canali di collaborazione con organizzazioni rappresentative del collettivo LGBTQ (05F19) e delle minoranze religiose (22C19). Il riferimento frequente a servizi rivolti a collettivi specifici riflette un'interpretazione dell'intersezionalità mediata dal concetto della diversità, come una prospettiva più accessibile che permette il riconoscimento delle differenze. Il personale dell'Ufficio per l'uguaglianza di genere assimila l'intersezionalità al dare voce a collettivi diversi, scoprire stereotipi invisibili e creare nuovi "meccanismi per rispondere ai bisogni di collettivi specifici" (16E19 e 19B19). Il personale non specializzato nelle politiche di uguaglianza invoca invece il valore strategico della "diversità" rispetto all'intersezionalità per riferirsi ai vari fattori di discriminazione in modo più intuitivo e accessibile (24B20).

Questa interpretazione riflette la tendenza istituzionale ad adottare misure focalizzate su un solo tipo di discriminazione e dirette a un solo gruppo sociale. Come mette in evidenza un'intervista, questa interpretazione rivela il fallimento delle strutture istituzionali e dei concetti consolidati in materia di uguaglianza nell'affrontare la complessità della discriminazione intersezionale.

Abbiamo un problema molto serio: abbiamo creato degli "sportelli" per ogni tipo di diversità. Per esempio, sei una donna, sei giovane... e immaginiamo anche che tu abbia una disabilità e sia rom. A quale sportello ti rivolgerai? A quello destinato ai rom o a quello per... (19B19).

Questo tipo di costruzione discorsiva promuove un approccio additivo che affronta le disuguaglianze in modo separato, essenzializzando le identità di certi gruppi sociali e trascurando la natura strutturale e interconnessa della discriminazione. Quando l'intersezionalità si assimila alla diversità, è intesa in termini di mera rappresentanza formale. Eppure, ciò che l'intersezionalità si propone di *fare* è riconoscere la dimensione contestuale delle categorie identitarie (Manuel 2019, 41) e sfidare le politiche di uguaglianza che si centrano sulle identità piuttosto che sui parametri di giustizia sociale. Inoltre, la rappresentazione della diversità in termini descrittivo-formali dipende dalla raccolta di dati. A causa della mancanza di dati (si veda la sezione 5.3), l'implementazione dell'intersezionalità interpretata in questa prospettiva rischia di essere rimandata all'infinito. L'analisi delle interpretazioni multiple e contrastanti del personale amministrativo del Comune di Madrid rivelano che l'intersezionalità è un significante quasi vuoto (Christoffersen 2021), costruito a partire dai concetti di uguaglianza e di non discriminazione preesistenti. Rendere esplicite le interpretazioni soggiacenti ed esaminare in che modo le interpretazioni sono collegate agli ostacoli materiali, ci ha permesso di approfondire la natura controversa dell'intersezionalità e dimostra che il suo significato non può essere dato per scontato.

5. Fattori materiali rilevanti nell'istituzionalizzazione dell'intersezionalità: il caso del Comune di Madrid

5.1. Lacuna legislativa e mancanza di linee guida

L'esistenza di un quadro normativo e di linee guida precise è il primo fattore materiale che facilita la prassi dell'intersezionalità (Hannett 2003; Radacic 2008; Burri e Schiek 2009). Gli studi in materia discutono l'impatto della menzione esplicita della nozione di intersezionalità nei testi legislativi (Lombardo e Rolandsen 2012). Mentre l'introduzione di una menzione esplicita nella legislazione

potrebbe facilitarne l'implementazione (Moon 2011), il mero riferimento all'intersezionalità non è necessario né sufficiente (Verloo *et al.* 2012). La mancanza di una menzione specifica nella legislazione non è di per sé un ostacolo per proteggere contro la discriminazione intersezionale (Burri e Schiek 2009) perché il diritto antidiscriminazione contiene già gli elementi che permettono di incorporare una prospettiva intersezionale (Satterthwaite 2005).

Dall'altra parte, però, è necessario considerare che le interpretazioni dominanti dell'uguaglianza condizionano questa possibilità (Bello 2020, 204). Per comprendere la prassi dell'intersezionalità nel Comune di Madrid è cruciale prendere in considerazione la cultura giuridica del nostro contesto oggetto di studio. La dottrina giuridica dominante in Spagna definisce le norme come neutrali in quanto generali e astratte (La Barbera 2017; La Barbera e Lombardo 2017; La Barbera e Cruells 2019). I curricula delle facoltà di giurisprudenza spagnole non includono gli studi critici del diritto che dagli anni '70 del secolo scorso sostengono che le norme generali e astratte producono un impatto differenziato a seconda della posizione sociale individuale (Unger 1983). L'interpretazione del principio di uguaglianza e non discriminazione in termini formali rappresenta una sfida per implementare l'intersezionalità (La Barbera 2017) che richiede piuttosto un approccio sostanziale all'uguaglianza (Iyer 1993; Razack 1998; McIntyre 2009; Young 2010, Barbera 2022). Il Piano per i diritti umani di Madrid attinge alle raccomandazioni internazionali che invitano a introdurre l'intersezionalità come principio per la pianificazione politica. In questo senso, il Piano rappresenta un salto di qualità per *realizzare* l'intersezionalità nell'istituzione locale madrilenza (05F19)⁴. La mancanza di disposizioni giuridiche nazionali mette però a dura prova l'introduzione dell'intersezionalità nei regolamenti del governo locale. Mentre la

⁴ Bisogna qui precisare che l'intersezionalità è ben lontana dall'essere un approccio consolidato in Spagna. Il successivo governo del Comune di Madrid, eletto nel 2019 e guidato dal *Partido Popular* (Partito Popolare) in coalizione con *Ciudadanos* (Cittadini), non ha adottato un nuovo Piano per i diritti umani né ha esplicitamente incluso l'intersezionalità nella sua pianificazione politica.

legislazione nazionale obbliga tutte le istituzioni pubbliche ad analizzare l'impatto di genere di ogni atto normativo⁵, nessuna disposizione legislativa prevede l'inclusione dell'intersezionalità in statuti, regolamenti, clausole sociali, protocolli o analisi di impatto normativo⁶.

In assenza di disposizioni giuridiche nazionali, il personale dei servizi giuridici comunali non è tenuto ad analizzare l'impatto differenziale della normativa comunale per motivi di discriminazione diversi dal genere (08D19 e 27B20). Al contrario, ritiene impossibile considerare l'intersezione tra diverse forme di discriminazione nell'elaborazione dei regolamenti locali poiché, sostengono, il trattamento differenziato è una forma di discriminazione (08D19 e 27B20). Il personale dei servizi giuridici interpreta l'intersezionalità come uno strumento per affrontare le circostanze individuali che sono tuttavia troppo specifiche per essere incluse in norme generali e astratte (27B20). Questa posizione rispecchia una interpretazione formalistica della norma giuridica come strumento neutrale "da applicare piuttosto che da interpretare" (27B20). In alcune interviste, si spiega che "la funzione dei servizi giuridici è controllare se il testo proposto è conforme alle norme e ai regolamenti esistenti" (08D19), ma non possono farlo nel caso dell'intersezionalità poiché non è contemplata dalla normativa nazionale. Questa concezione costituisce una sfida fondamentale per l'implementazione dell'intersezionalità nel nostro caso di studio (05D19, 08D19, 05F19 e 01G19) poiché genera resistenza da parte del personale amministrativo, specialmente il personale dei servizi giuridici (13E19 e 28D20).

⁵ Si faccia riferimento al Real Decreto 931/2017 che regola la Relazione sull'analisi dell'impatto normativo (*Real Decreto 931/2017 por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo*).

⁶ Un'eccezione è rappresentata dalla normativa della provincia della Biscaglia per l'uguaglianza tra donne e uomini, che ha introdotto l'intersezionalità come principio giuridico trasversale (*Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*) - https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO9/Noticias/PDF/180466257_201807201305177990838_18813.pdf?hash=78ee7f1a19f0d1a677f9ab74b31ae0e8.

La mancanza di linee-guida precise per l'implementazione del Piano per i diritti umani è un ostacolo legato alla lacuna legislativa che merita speciale attenzione. Se, infatti, il Piano prevede l'applicazione dell'approccio "diritti umani, genere e intersezionalità" in una serie di nuovi regolamenti comunali⁷, chi ha partecipato al nostro studio ha manifestato notevoli difficoltà di fronte alla possibilità di includere l'intersezionalità nell'elaborazione della normativa locale (13E19, 05F19 e 28D20) perché "non ha ricevuto istruzioni specifiche su come metterlo in pratica" (08D19).

Il nostro studio dimostra che la pianificazione delle politiche locali può basarsi sul diritto internazionale dei diritti umani, nonostante la lacuna legislativa a livello nazionale. Eppure, gli ostacoli incontrati dal personale dei servizi giuridici del Comune di Madrid suggeriscono che la pianificazione politica è una condizione necessaria, ma non sufficiente per un'implementazione efficace. La pianificazione delle politiche ha bisogno di andare di pari passo con l'elaborazione di linee guida. In assenza di norme giuridicamente vincolanti, la presenza di linee guida concrete -con definizioni operative e modelli applicativi adattati alla struttura e alle competenze specifiche di ogni dipartimento- è un fattore determinante per tradurre il principio dell'intersezionalità in prassi istituzionale (Coll-Planas e Solà-Morales 2019; Canadian Research Institute for the Advancement of Women 2006; Hankivsky e Cormier 2011).

5.2. Organizzazione e cultura istituzionale compartimentate

Poiché affrontare le connessioni tra le disuguaglianze richiede un approccio trasversale, l'organizzazione e la cultura istituzionale rappresentano un secondo

⁷ Questi includono: una nuova ordinanza comunale che regola l'uso dello spazio pubblico; un aggiornamento dei promemoria amministrativi della polizia municipale; un protocollo sull'uso non discriminatorio della forza di polizia e la prevenzione dei maltrattamenti, compreso il divieto di profilazione razziale; un protocollo contro le molestie razziali e LGBTI-fobiche sul posto di lavoro etc. (Comune di Madrid 2017).

fattore chiave per l'implementazione delle politiche basate sull'intersezionalità (Rao *et al.* 1999; Mukhopadhyay *et al.* 2006; Lombardo *et al.* 2017; Engeli e Mazur 2018; Hankivsky e Jordan-Zachery 2019; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022). Gli studi di genere e politica rivelano l'importanza di creare strutture specializzate, assegnare sufficienti risorse umane ed economiche e stabilire canali di coordinamento intra ed inter-istituzionali per la pianificazione di politiche intersettoriali (Engeli e Mazur 2018; Espinosa-Fajardo 2018). Tuttavia, la necessità di una trasformazione dell'organizzazione e la cultura istituzionale si scontra con il generalizzato riduzionismo e incrementalismo delle politiche pubbliche e con la tendenza delle istituzioni a richiedere politiche rapide, a breve termine e a basso budget, che poco possono servire a ridurre le disuguaglianze strutturali (Manuel 2006).

In modo unanime, le nostre fonti segnalano la necessità di trasformare la cultura della compartimentazione che caratterizza la maggior parte delle istituzioni pubbliche (19B19, 22C19, 08D19, 13E19, 27E19, 04F19, 05F19, 07F19, 01G19 e 27B20):

Il problema è legato all'architettura delle istituzioni, dove le responsabilità sono distribuite secondo compartimenti stagni [...]. Manca anche una cultura del lavoro [orientata al coordinamento] [...]. L'amministrazione è come una casa fatta di stanze, dove il personale è rinchiuso. Non lasciano mai la loro stanza né pensano di creare un nuovo spazio per riunirsi (19B19).

Le persone che hanno partecipato al nostro studio mettono in evidenza che la mancanza di coordinamento intra-istituzionale porta alla progettazione di piani paralleli giustapposti (07F19) e preclude la possibilità di una collaborazione stabile (19B19, 22C19, 05D19, 30D19, 16E19, 13E19, 04F19, 07F19 e 01G19). In assenza di tali meccanismi e strutture, la partecipazione occasionale del personale di altri

dipartimenti genera diffidenza ed è percepita come un'intrusione (19B19, 30D19 e 01G19).

Ciononostante, il caso del Comune di Madrid suggerisce l'esistenza di opportunità per promuovere la trasformazione dell'organizzazione e della cultura istituzionale. Le interviste menzionano, per esempio, la recente creazione dell'Ufficio per l'uguaglianza di genere, una struttura che coordina la strategia del *gender mainstreaming* in tutti i dipartimenti e distretti comunali. Con una formazione adeguata, tale struttura di coordinamento potrebbe diventare un motore per l'attuazione delle politiche basate sull'intersezionalità (19B19, 16E19, 04F19 e 27B20), garantendo la loro sostenibilità a lungo termine, indipendentemente dall'alternanza dei governi e il trasferimento del personale (22C19, 27E19, 04F19 e 01G19). Inoltre, l'organizzazione distrettuale⁸ che si fonda sulla partecipazione della cittadinanza e la collaborazione con la società civile (07F19) costituisce un'altra finestra di opportunità giacché la prossimità territoriale permette alle associazioni distrettuali di considerare le discriminazioni intersezionali in funzione del contesto e di adattare le misure ai bisogni specifici della popolazione interessata.

Il coordinamento inter-istituzionale emerge come un altro degli ostacoli fondamentali che le istituzioni pubbliche devono affrontare per istituzionalizzare l'intersezionalità (16E19). I nostri risultati indicano che la mancanza di coordinazione tra i livelli di governo nazionale, regionale e municipale (19B19, 22C19, 05D19, 13E19, 27E19, 05F19, 07F19 e 01G19), colloca gli enti locali in una situazione paradossale. La natura dei servizi comunali e il rapporto di prossimità con la cittadinanza collocano gli enti locali in una posizione privilegiata per implementare le politiche di uguaglianza da una prospettiva intersezionale.

⁸ In Spagna, i distretti sono delle unità amministrative dei grandi municipi che godono di una partecipazione costitutiva della cittadinanza. Si veda la L. 57/2003 sulle misure per la modernizzazione del governo locale (*Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local*) -<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23103>

Tuttavia, per conseguire quest'obiettivo, gli enti locali hanno bisogno di collaborare con gli altri livelli di governo (08D19 e 30D19). Per esempio, in assenza di un coordinamento inter-istituzionale, quando il Comune di Madrid ha offerto rifugio alle donne migranti vittime di violenza di genere, non ha potuto garantire il rinnovo del permesso di soggiorno, essendo questo di competenza nazionale (20A19).

Anche nelle aree specifiche di competenza concorrente, il coordinamento inter-istituzionale è necessario. La necessità di coordinamento delle forze dell'ordine ne è un chiaro esempio. Il Piano per i diritti umani attribuisce all'Ufficio per la gestione delle diversità della polizia municipale la responsabilità di fornire assistenza specializzata alle vittime di crimini d'odio, specialmente LGTBI, minoranze etniche, persone migranti e rifugiate, senza tetto, e sottolinea la necessità di coordinamento tra la polizia nazionale e locale (Comune di Madrid 2017: 33).

5.3. Mancanza di dati disaggregati e infrutilizzazione dei dati disponibili

Tanto gli studi specialistici come le raccomandazioni internazionali sottolineano l'importanza di disporre di dati disaggregati per affrontare adeguatamente le discriminazioni intersezionali (Hankivsky e Cormier 2011). Da quando la Quarta Conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite (1995, 209) ha fissato l'obiettivo di "generare e diffondere dati e informazioni disaggregati per genere per la pianificazione e la valutazione", la disaggregazione delle statistiche è considerata essenziale per pianificare le politiche di uguaglianza (Beveridge *et al.* 2000). Il Comitato ONU per l'eliminazione della discriminazione razziale ha dichiarato che raccogliere "dati che sono stati classificati per razza o origine etnica, e poi disaggregati per genere all'interno di quei gruppi razziali o etnici, permetterà agli Stati membri e al Comitato di identificare, confrontare e prendere provvedimenti per porre rimedio a forme di discriminazione razziale contro le

donne che potrebbero altrimenti passare inosservate” (Comitato CERD 2000, par. 6). L’Ufficio dell’Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani richiede agli Stati di pubblicare i dati in un formato che permetta di identificare e analizzare le discriminazioni intersezionali, garantendo al contempo, in ogni fase della gestione dei dati, la protezione della privacy e la cybersicurezza in caso di attacchi informatici (Nazioni Unite 2018).

La principale sfida per la raccolta di dati disaggregati è la presunta violazione della legge sulla privacy (22C19, 30D19, 27E19, 04F19, 05F19 e 01G19). Nonostante le Nazioni Unite (2018) promuovano sistemi di gestione dei dati che permettano di analizzare le discriminazioni intersezionali, la maggior parte delle persone intervistate teme le possibili violazioni della privacy (13E19), facendosi eco di una preoccupazione diffusa a tutti i livelli della pubblica amministrazione in Spagna. Tuttavia, le buone pratiche adottate in Canada (British Columbia’s Office of the Human Rights Commissioner 2020) e nel Regno Unito (Human Rights Center Clinic 2013) dimostrano che, al contrario, è possibile gestire dati disaggregati senza violare il diritto fondamentale alla privacy.

Le interviste mostrano che la disponibilità di dati disaggregati e la possibilità di incrociare i dati sono due passaggi fondamentali per istituzionalizzare l’intersezionalità (22C19, 27E19, 05F19 e 01G19). Ciononostante, i dati esistenti sono considerati insufficienti per identificare con rigore statistico le discriminazioni intersezionali (22C19). Per esempio, l’assenza di dati disaggregati relativi all’etnia e alla religione impedisce di conoscere il tipo di discriminazione sofferta dalle donne rom e musulmane a Madrid (22C19, 30D19 e 28D20). Allo stesso modo, la raccolta dei dati esclude, variabili quali, per esempio, il possesso del permesso di soggiorno o la responsabilità di persone non autosufficienti, 04F19 e 05F19), limitando la possibilità di identificare le discriminazioni intersezionali. La mancanza di specializzazione del personale responsabile della raccolta e analisi dei dati disaggregati costituisce un ulteriore problema poiché porta a percepire

questo compito come un onere aggiuntivo, che si traduce in una resistenza verso l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità (14N18, 14C19 e 30D19). Anche se l'aumento degli stanziamenti di bilancio per le risorse umane potrebbe essere una soluzione, alcune delle persone intervistate sostengono che mettere in pratica l'intersezionalità dipende più dalla riorganizzazione e riallocazione delle risorse esistenti che dalla spesa nel bilancio dell'ente locale (13E19, 16E19 e 22C19).

La nostra ricerca rivela consenso a proposito del mal uso dei dati già disponibili (08D19, 27E19 e 28D20). Anche se a lungo termine, un sistema digitalizzato e centralizzato rappresenterebbe un miglioramento significativo, la standardizzazione e condivisione dei dati disponibili sono annoverati tra i cambiamenti che potrebbero migliorare rapidamente e a basso costo l'uso delle risorse attualmente esistenti (19B19, 22C19, 08D19 e 01G19). Per esempio, il Comune potrebbe elaborare sistematicamente i dati che raccoglie abitualmente per lo svolgimento di attività e servizi comunali e condividerli tra tutti i dipartimenti. Peraltro, come abbiamo già indicato nella sezione 5.2, fare leva sull'organizzazione distrettuale potrebbe migliorare in modo sostanziale la conoscenza delle situazioni di discriminazione intersezionale nel territorio di Madrid (22C19 e 30D19). Grazie alla partecipazione della società civile e al contatto diretto con la popolazione, i distretti raccolgono e analizzano dati quantitativi e realizzano studi qualitativi sull'effetto combinato dei fattori discriminatori nell'accesso ai servizi, informazione altrimenti invisibile all'amministrazione.

Come abbiamo già esposto nella sezione 4, gli argomenti che sostengono che l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità dipende dalla raccolta dei dati riflette una costruzione discorsiva dell'intersezionalità in termini di mera rappresentazione descrittivo-formale. Sebbene la raccolta di dati disaggregati permetta di conoscere le situazioni di discriminazione intersezionale in un dato contesto (per esempio la discriminazione razziale e di genere nell'accesso ai diritti

e alle libertà) e faciliti la pianificazione di misure per contrastare lo squilibrio nell'allocazione delle risorse, questa non è sufficiente per identificare le disuguaglianze strutturali (Espinosa-Fajardo 2016). Ridurre l'intersezionalità all'incrocio tra variabili conduce ad un approccio aritmetico che non considera le relazioni di potere dinamiche che creano e riproducono esclusione e privilegio. Le analisi quantitative dei dati tendono a essenzializzare le categorie identitarie e rischiano di replicare le gerarchie epistemologiche e cristallizzarne gli effetti nocivi (Cavaghan 2020, 688), trascurando il fatto che uno dei principali contributi dell'intersezionalità consiste nel mettere in discussione la reificazione delle differenze intra e inter-gruppali (Jordan-Zachery 2007, 257). Le istituzioni pubbliche sono dunque chiamate a combinare analisi quantitative e qualitative per affrontare le discriminazioni intersezionali ed evitare le dinamiche di esclusione che invece le politiche *single-issue* riproducono.

6. L'importanza della formazione per superare degli ostacoli discorsivi e materiali

Se i cambiamenti nella legislazione dipendono dal governo nazionale e sono le decisioni dall'alto del governo locale a determinare l'organizzazione istituzionale, in questo studio sosteniamo che esiste un margine di manovra che permette al personale amministrativo di superare gli ostacoli che impediscono di *realizzare* l'intersezionalità, anche in mancanza sia delle necessarie riforme legislative che della riorganizzazione istituzionale e delle risorse. La nostra ricerca sul campo rivela che la formazione può giocare un ruolo fondamentale per superare gli ostacoli discorsivi e materiali qui esposti. I risultati di questo studio ci permettono di concludere che la formazione è uno strumento indispensabile per permettere al personale amministrativo di utilizzare in modo strategico la normativa internazionale, promuovere la costruzione di significati concordanti, sviluppare

linee guida applicative e trasformare tanto la cultura del lavoro come la gestione dei dati.

La formazione può, in primo luogo, servire per introdurre il personale amministrativo alla normativa internazionale in materia di intersezionalità. La conoscenza delle raccomandazioni dei comitati internazionali può essere utilizzata in modo strategico (La Barbera e Lombardo 2017) per dare legittimità e giustificare l'introduzione della prospettiva dell'intersezionalità nell'azione locale in piani, misure e progetti e colmare così la lacuna legislativa nazionale. La formazione può anche svolgere un ruolo chiave per approfondire le questioni applicative problematiche e così promuovere l'elaborazione di linee guida.

In secondo luogo, data l'importanza di una interpretazione condivisa dell'intersezionalità, la formazione rappresenta un fattore chiave per la sua implementazione. I corsi di formazione possono aumentare la sensibilità del personale a considerare le discriminazioni come questioni strutturali piuttosto che individuali e fornire loro conoscenze e strumenti per affrontare la dimensione sostanziale della disuguaglianza e l'intersezione tra i fattori di discriminazione (Verloo 2001; Lombardo *et al.* 2009; Cavaghan 2017). Inoltre, la formazione consente di aumentare la flessibilità interpretativa per identificare casi di discriminazione intersezionale e favorisce la creatività nell'uso degli strumenti esistenti (Hannett 2003; Satterthwaite 2005; Radacic 2008; Young 2010). Può altresì contribuire a neutralizzare i pregiudizi razziali, classisti e di genere che distorcono le interpretazioni e finiscono per annullare l'efficacia della legislazione o pianificazione politica basata sull'intersezionalità (Williams 2009).

Studi precedenti sull'implementazione delle politiche di uguaglianza di genere evidenziano che, per evitare che un principio giuridico-politico rimanga confinato alla pianificazione o si riduca ad azioni aneddotiche, la formazione deve permeare l'intera struttura dell'istituzione (Meier 2006; Espinosa-Fajardo 2016). Gli studi socio-giuridici mettono altresì in evidenza che la formazione è particolarmente

necessaria per i servizi giuridici nei contesti in cui l'intersezionalità è percepita come contraria al principio di uguaglianza formale (Satterthwaite 2005; Williams 2009; La Barbera e Cruells 2019). Inoltre, si è sostenuto che, quando favorisce il dialogo e il confronto (Lombardo *et al.* 2009; Ferree 2009; La Barbera, Espinosa-Fajardo e Caravantes 2022), la formazione influisce positivamente sull'interpretazione dei nuovi concetti giuridico-politici permettendo la costruzione di significati concordanti che facilitano l'applicazione. La formazione può anche aumentare la motivazione personale e quindi funzionare come stimolo per la ricerca di soluzioni collaborative per raggiungere i cambiamenti istituzionali necessari sia a livello organizzativo che nella cultura del lavoro. Infine, la formazione è necessaria per comprendere in che modo si possono combinare i dati quantitativi e qualitativi e superare le limitazioni intrinseche della statistica, e in particolare la essenzializzazione delle categorie identitarie (Cavaghan 2020, 688).

Anche se il Comune di Madrid, dopo l'adozione del Piano per i diritti umani ha fornito una formazione su "diritti umani, genere e intersezionalità", quest'ultima è stata limitata nel tempo, di tipo volontario ed ha ottenuto un'adesione diseguale in funzione del dipartimento (22C19 e 16E19). Inoltre, il contenuto offerto è stato di tipo generale e introduttivo (27E19) e non ha potuto soddisfare la richiesta del personale amministrativo di disporre di linee guida e modelli operativi. Peraltro, per garantire l'effettiva implementazione di un concetto politico nuovo e controverso, come l'intersezionalità, ad aver bisogno della formazione sono sia il personale direttivo ed i responsabili dei diversi servizi comunali che il personale tecnico e gli addetti agli sportelli che interagiscono con la cittadinanza (04F19). Fornire una formazione obbligatoria sull'intersezionalità per tutta la struttura comunale potrebbe inoltre garantire la sua sostenibilità, contrastando l'effetto negativo dei trasferimenti del personale e dell'alternanza dei governi (01G19, 13E19, 16E19 e 28D20). Per promuovere questo obiettivo, la formazione deve incoraggiare dinamiche di gruppo tra i dipartimenti e i servizi comunali e

promuovere una trasformazione della cultura del lavoro collaborativa (19B19, 06E19, 04F19, 05F19 e 01G19). La formazione deve in definitiva trascendere la logica del “passare applicare una mano di vernice” (05F19) o “spuntare la casella” (05F19), anche se non si può trascurare che ciò richiede tempo, spazi di riflessione e volontà di mettere in discussione idee e processi consolidati (16E19, 05F19 e 27B20).

Inoltre, la formazione dovrebbe essere adattata ai vari servizi ed esigenze di ogni dipartimento con istruzioni pratiche, consulenze ad hoc e definizioni operative (19B19, 08D19 e 28D20). Per fornire tale formazione specializzata, le istituzioni pubbliche possono fare ricorso alle persone esperte in diversi campi disciplinari creando una relazione di scambio stabile tra accademia e istituzioni, così come alle competenze delle organizzazioni della società civile e alle buone pratiche delle altre istituzioni pubbliche che applicano l’intersezionalità.

7. Conclusioni

Adottare l’intersezionalità come prospettiva per raggiungere l’uguaglianza sostanziale implica comprendere i diritti umani come interdipendenti, e comporta vantaggi non solo per coloro che si trovano in una situazione di speciale vulnerabilità, ma per tutta la cittadinanza. Il Comune di Madrid è uno dei primi esempi di istituzione locale che, seguendo le raccomandazioni internazionali, ha adottato l’intersezionalità nella pianificazione delle politiche locali. Con l’obiettivo di approfondire la relazione tra teoria-e prassi nel caso dell’intersezionalità, il nostro studio si concentra sui fattori discorsivi e materiali rilevanti per l’implementazione di una politica basata sull’intersezionalità. Studiare in che modo il personale interpreta un nuovo concetto giuridico-politico attraverso le conoscenze, gli strumenti, l’organizzazione istituzionale e la cultura del lavoro è un passaggio obbligato per discernere gli ostacoli per istituzionalizzare

l'intersezionalità in un contesto specifico. I fattori discorsivi e materiali identificati in questo studio riflettono alcuni parallelismi con l'istituzionalizzazione di altri approcci trasversali controversi, come il *gender mainstreaming*, ma rivelano anche la specificità dell'intersezionalità e della sua prassi.

Questo articolo contribuisce al campo emergente dell'implementazione dell'intersezionalità con lo studio dell'implementazione di un piano locale pioniere nell'introdurre esplicitamente l'intersezionalità come principio trasversale della pianificazione politica. L'analisi delle interpretazioni del personale amministrativo fornisce un materiale empirico nuovo sulla tendenza degli attori a comprendere l'intersezionalità mediante concetti consolidati nel seno del diritto e le politiche antidiscriminazione. Le precomprensioni legate alla conoscenza ed esperienza pregressa degli attori e alla loro posizione all'interno della struttura istituzionale influenzano profondamente l'interpretazione dell'intersezionalità e la conseguente azione o inazione istituzionale. Se non sono identificate e messe in discussione, tali precomprensioni possono svuotare il potenziale trasformatore dell'intersezionalità. In primo luogo perché l'intersezionalità perde la sua specificità o si riduce a un mero principio ispiratore. In secondo luogo perché la sua comprensione mediata da concetti consolidati in materia di diritto antidiscriminazione e politiche di uguaglianza ne rimanda indefinitamente l'implementazione che resta subordinata al raggiungimento di altri obiettivi considerati prioritari. Il nostro studio dimostra che riconoscere l'importanza delle precomprensioni, delle conoscenze e della competenza del personale amministrativo può aprire spazi per la costruzione discorsiva dell'intersezionalità e facilitarne l'implementazione.

A seconda dell'associazione con il genere o con la diversità, il personale amministrativo mostra diversi gradi di resistenza o di accettazione dell'intersezionalità. Una resistenza specifica proviene dal personale dell'Ufficio

per l'uguaglianza di genere che teme la perdita della priorità dell'uguaglianza di genere -e delle risorse destinate a quest'obiettivo- finalmente ottenuta. D'altra parte però è innegabile che il personale degli Uffici per l'uguaglianza di genere dispone di una esperienza, conoscenza e infrastruttura uniche per facilitare la prassi ancora incipiente dell'intersezionalità.

Peraltro, l'intersezionalità gode ancora in Europa di un grado basso di ideologizzazione e viene accolta con favore quando viene associata al concetto vago, ma ampiamente accettato, di diversità. Quando è assimilato alla diversità, il personale percepisce un beneficio per l'operazionalizzazione dell'intersezionalità giacché si tratta di un concetto più intuitivo. In questo senso, l'associazione con la diversità costituisce un'opportunità per promuovere la sensibilità all'interno delle amministrazioni pubbliche nei confronti delle diverse situazioni ed esigenze della popolazione, aspetto questo fondamentale per la prassi dell'intersezionalità. La grande sfida è trovare una formula operativa che colga i molteplici significati dell'intersezionalità, conservando il suo approccio critico alle dinamiche di potere e alla complessità dei fenomeni sociali.

Il nostro studio rivela inoltre che i fattori discorsivi sono legati a tre fattori materiali: i) la lacuna legislativa e l'assenza di linee guida applicative; ii) l'organizzazione e la cultura istituzionale compartimentate; e iii) la mancanza di dati disaggregati e l'infrautilizzazione dei dati disponibili. Come osservato nel caso del Comune di Madrid, nonostante la lacuna legislativa a livello nazionale, il Piano per i diritti umani del Comune di Madrid si è basato sul diritto internazionale dei diritti umani. Tuttavia, in assenza di norme giuridicamente vincolanti, le linee guida e i modelli operativi si convertono in fattori determinanti per tradurre un principio di pianificazione politica in misure concrete. La loro mancanza si trasforma in un ostacolo per l'implementazione dell'intersezionalità.

Come qualsiasi approccio trasversale (Engeli e Mazur 2018; Espinosa-Fajardo 2018), l'implementazione dell'intersezionalità richiede la trasformazione

dell'organizzazione e della cultura del lavoro compartimentato. Il coordinamento intra-istituzionale è indispensabile per superare la frammentazione incrementalista delle politiche pubbliche e poter *realizzare* l'intersezionalità nella pratica. In questo senso, l'utilizzo delle strutture trasversali esistenti sembra essere una possibile via per assicurare l'implementazione dell'intersezionalità. Nel caso contrario, la trasformazione istituzionale legata alla creazione di una struttura *ad hoc* potrebbe rimandare all'infinito l'implementazione dell'intersezionalità.

Infine, l'indisponibilità dei dati disaggregati e l'infrautilizzazione dei dati disponibili ostacolano l'implementazione dell'intersezionalità. Le misure basate sull'intersezionalità richiedono la raccolta, la gestione e l'analisi di una quantità senza precedenti di dati disaggregati. E se, da un lato, bisognerebbe incoraggiare una raccolta di dati sistematica e completa, dall'altro la condivisione di informazioni già disponibili permetterebbe una pianificazione politica basata sull'intersezionalità a basso costo. Peraltro, è fondamentale tenere presente che la disponibilità e la standardizzazione degli indicatori quantitativi devono essere combinati con metodologie qualitative per valutare l'impatto delle misure adottate. Un fattore cruciale per raggiungere tale scopo è la collaborazione con le unità amministrative in possesso della conoscenza di prima mano del territorio e della popolazione che vi risiede.

In questo scenario, anche se le riforme legislative dipendono dal consenso dei rappresentanti in parlamento e i cambiamenti nell'organizzazione istituzionale e gestione dei dati dipendono dalle decisioni del governo locale, la formazione costituisce una risorsa a disposizione del personale amministrativo che può permettere di superare gli ostacoli esistenti e di sfruttare le opportunità disponibili. Se si riesce a trasmettere non solo la novità concettuale ma anche le implicazioni pratiche dell'intersezionalità, la formazione può attenuare la resistenza del personale amministrativo e contribuire a sviluppare soluzioni

operative per mettere in moto la trasformazione istituzionale richiesta. Peraltro, se la formazione riesce a superare i limiti dell'interpretazione dell'intersezionalità mediata dal concetto di genere, può contribuire a ridurre i rischi di diluirla nel *mainstreaming* di genere o posticiparne indefinitamente la sua implementazione. Infine, se la formazione scardina la comprensione dell'intersezionalità mediata dal concetto di diversità, può contribuire a superare l'organizzazione amministrativa compartimentata e l'approccio additivo nei confronti delle disuguaglianze, così come la dipendenza dalla raccolta e dall'analisi dei dati quantitativi, al momento insufficienti.

Questo studio mette in evidenza la necessità di intraprendere studi di caso in contesti diversi come pure di realizzare analisi comparate per identificarne somiglianze e specificità. Tali risultati possono contribuire con dibattito accademico sull'istituzionalizzazione dell'intersezionalità e fomentare l'implementazione attraverso l'identificazione degli ostacoli e delle opportunità esistenti per superare tali ostacoli. Gli studi futuri devono tener presente che gli enti locali sono specialmente capaci di affrontare le discriminazioni intersezionali e investigare l'impatto delle politiche basate sull'intersezionalità sulla vita delle persone. A causa della crescente disuguaglianza sociale cui stiamo assistendo, questo tipo di ricerca è oggi particolarmente necessaria. Tuttavia, per poter intraprendere questo tipo di ricerca, il viaggio verso l'istituzionalizzazione dell'intersezionalità, attualmente appena all'inizio, deve ancora avanzare verso la traduzione della pianificazione in prassi operativa.

Ringraziamenti

La ricerca per questo articolo è stata realizzata grazie al progetto IMLEMAD 'Towards the implementation of the human rights, gender and intersectionality approach in Madrid municipal policies' (Rif. 2018-548-0421), finanziato dal Comune di Madrid nel seno del programma di ricerca 'Cittadinanza globale e cooperazione

internazionale'. Ringraziamo Sonia Boulos, Ghufraan KhirAllah e Leticia Segura Ordaz per la ricerca condotta insieme a noi dal 2018 al 2020 nel seno di questo progetto di ricerca. MariaCaterina La Barbera ringrazia anche l'Agencia di Stato per la Ricerca del Ministero spagnolo di Scienza, Innovazione e Università e il Fondo Sociale Europeo (/10.13039/501100011033) per il progetto 'Human Rights at the Intersection of Gender and Migration' (RYC-2017- 23010), finanziato nell'ambito del programma di ricerca 'Ramón y Cajal'. Paloma Caravantes ringrazia l'Agencia di Stato per la Ricerca del Ministero spagnolo di Scienza, Innovazione e Università (/10.13039/501100011033) che finanzia il contratto di ricerca 'Juan de la Cierva' (FJC2020-042827-I). Siamo grate a tutte le persone che hanno partecipato al nostro studio per aver condiviso con noi tempo, esperienze e conoscenze. Ringraziamo Barbara Giovanna Bello, Emanuela Lombardo, Bruna Pereira, Agata Serranò e Vilma Cerniglia per i suggerimenti che ci hanno permesso di migliorare la versione finale dell'articolo tanto nella forma come nei contenuti.

Riferimenti bibliografici

- Baca Zinn, M. e Thornton Dill, B. (2003), Theorizing Difference from Multiracial Feminism, in McCann, K. e Seung-Kyung, C. (a cura di), *Feminist Theory Reader: Local and Global Perspective*, London, Routledge, pp. 354-363.
- Bacchi, C. (2017), Policies as gendering practices: Re-viewing categorical distinctions, in *Journal of Women, Politics and Policy*, vol. 38, no. 1, pp. 20-41.
- Barbera, M. (2022), Le nuove dimensioni della disegualianza e le risposte del diritto antidiscriminatorio, in *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, pp. 29-41.
- Bello, B.G. (2020), *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*, Milano FrancoAngeli.

- Beveridge, F., Nott, S. e Stephen, K. (2000), Mainstreaming and the engendering of policy-making: a means to an end?, in *Journal of European Public Policy*, vol. 7, n. 3, pp. 385-405.
- Brah, A. (1996), *Cartographies of the diaspora: contesting identities*, London, Routledge.
- British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner (2020), *Disaggregated demographic data collection in British Columbia: The grandmother perspective* - https://bchumanrights.ca/wp-content/uploads/BCOHRC_Sept2020_Disaggregated-Data-Report_FINAL.pdf (consultato in Aprile 2022).
- Burri, S. e Schiek, D. (a cura di) (2009), *Multiple Discrimination in EU Law*, Brussels, UK, European Commission.
- Canadian Research Institute for the Advancement of Women (2006), *Intersectional feminist frameworks: An emerging vision*, Ottawa, CRIAW.
- Cavaghan, R. (2017), *Making gender equality happen. Knowledge, change and resistance in EU gender mainstreaming*, New York, Routledge.
- Cavaghan, R. (2020), The Possibilities and Constraints for Intersectional Practice in Gender Budgeting Activism, in *Social Politics*, vol. 27, n. 4, pp. 670-693.
- CEDAW Committee (2010), *General Recommendation n. 28*, - <https://digitallibrary.un.org/record/711350?ln=en> (consultato in Aprile 2022).
- CERD Committee, 2000, *General Recommendation n. 25 on gender-related dimensions of racial discrimination* - <https://tbinternet.ohchr.org/layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fGEC%2f7497&Lang=en> (consultato in Aprile 2022).
- CRPD Committee, 2018, *General Comment n. 6* - https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/6&Lang=en (consultato in Aprile 2022).
- Christoffersen, A. (2021), The politics of intersectional practice: competing concepts of intersectionality, in *Policy & Politics*, vol. 49, no. 3, pp. 1-18.

- Ciccia, R. e Lombardo, E. (2019), Care policies in practice: how discourse matters for policy implementation, in *Policy and Society*, vol. 38, no. 4, pp. 537-553.
- Cho, S. Crenshaw, K. e MacCall, L. (2013), Toward a Field of Intersectionality Studies, in *Signs*, vol. 38, pp. 785-810.
- Coll-Planas, G. e Solà-Morales, R. (2019), *Toolkit to incorporate intersectionality into local policies*. Terrassa: Ajuntament de Terrassa - <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/09/Publicacion-Igualtats-Connect-ENG-1.pdf> (consultato in Aprile 2022).
- Comune di Madrid (2017). *Plan Estratégico de Derechos Humanos (2017-2019)* - https://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Descriptivosficheros/PlanDDHH_Madrid.pdf (consultato in Aprile 2022).
- Crenshaw, K. (2011), “Postscript”, in Lutz, H. Herrera Vivar, M.T. e Supik, L. (a cura di), *Framing Intersectionality: Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*, Farnham, Ashgate, pp. 221-233.
- Crenshaw K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, in *Stanford Law Review*, n. 43, pp. 1241-1299.
- Crenshaw, K. (1989), Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1, pp. 139-167.
- Engeli, I. e Mazur, A. (2018), Taking implementation seriously in assessing success: The politics of gender equality policy, in *European Journal of Politics and Gender*, vol. 1, pp. 111-129.
- Espinosa-Fajardo, J. (2016), La evaporación de los compromisos de género en la práctica del desarrollo, in *El mundo que queremos: la Agenda 2030*, Zaragoza, Mira Editores, pp. 151-189.
- Espinosa-Fajardo, J. (2018), *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Barcelona, Intermón Oxfam - https://observatoriodesigualdadandalucia.org/sites/default/files/guia_de_genero_0.pdf (consultato in Aprile 2022).

- Fairclough, N. (2013), Critical discourse analysis and critical policy studies, in *Critical Policy Studies*, vol. 7, n. 2, pp. 177-197.
- Ferree, M. (2009), "Inequality, intersectionality and the politics of discourse", in Lombardo, E., Meier, P. and Verloo, M- (a cura di), *The discursive politics of gender equality*, London, Routledge, pp. 86-104.
- Gibbs, G. (2018), *Analysing Qualitative Data*, London, Sage.
- Goldberg, S. (2009), "Intersectionality in Theory and Practice", in Grabham, E., Cooper, D., Krishnadas, J.e Herman, D. (a cura di), *Beyond Intersectionality*, New York, Routledge, pp. 124-158.
- Grabham, D., Cooper, J. Krishnadas e D. Herman (a cura di) (2009), *Beyond Intersectionality*, New York, Routledge.
- Hancock, A. (2007), When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm, in *Perspectives on Politics*, vol. 5, n. 1, pp. 63-79.
- Hancock, A. (2016), *Intersectionality*, Oxford, Oxford University Press.
- Hankivsky, O. (2005). Gender vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory, in *Canadian Journal of Political Science*, vol. 38, no. 4, pp. 977-1001.
- Hankivsky, O. e Cormier, R. (2011), Intersectionality and Public Policy: Some Lessons from Existing Models, in *Political Research Quarterly*, vol. 64, n. 1, pp. 217-229.
- Hankivsky, O. e Jordan-Zachery, J. (2019), "Introduction: Bringing Intersectionality to Public Policy", in Hankivsky, O. Jordan-Zachery, J.S. (a cura di), *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 1-28.
- Hannett, S. (2003), Equality at the Intersections, in *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 23, pp. 65-86.

- Harding, S. (2004), *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*, London, Routledge.
- Harris, A. (1990), Race and Essentialism in Feminist Legal Theory, in *Stanford Law Review*, vol. 42, n. 3, pp. 581-616.
- Hesse-Biber, S.N. (ed.). (2013), *Feminist research practice*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Hill Collins, P. (1990), *Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, London, Routledge.
- Hill Collins, P. e Bilge, S. (2016), *Intersectionality*, John Wiley & Sons.
- Hull, G., Scott, P. e Smith, B. (a cura di) (1982), *All the Women are white, all the blacks are men, but some of us are brave: Black women's studies*, New York, The Feminist Press.
- Human Rights Center Clinic (2013), *Disaggregated data and human rights: law, policy and practice* - <https://www1.essex.ac.uk/hrc/careers/clinic/documents/disaggregated-data-and-human-rights-law-policy-and-practice.pdf> (consultato in Aprile 2022).
- Iyer, N. (1993), Categorical Denials, in *Queen's Law Journal*, 19, pp. 179-207.
- Jordan-Zachery, J.S. (2007), Am I a Black Woman or a Woman Who Is Black? A Few Thoughts on the Meaning of Intersectionality, in *Politics & Gender*, vol. 3, n. 2, pp. 254-263.
- Jubany, O., Güell, B. e Davis, R. (2011), Standing up to Intersectional Discrimination, in *Droit et Cultures*, vol. 62, pp.197-217.
- Kantola, J. e Lombardo, E. (2017), *Gender and political analysis*, Cham, Palgrave Macmillan.
- La Barbera, MC. (2019), La vulnerabilidad como categoría en construcción en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: límites y potencialidad, in *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n. 62, pp. 235-257.

- La Barbera, MC. (2017), Intersectionality and its journeys: from counterhegemonic feminist theories to law of European multilevel democracy, in *Investigaciones Feministas*, vol. 8, n. 1, pp. 133-151.
- La Barbera, MC. e Lombardo, E. (2017), “The long and winding road”: a comparative policy analysis of multilevel judicial implementation of work-life balance in Spain, in *Journal of Comparative Policy Analysis*, vol. 21, n. 1, pp. 9-24.
- La Barbera, MC. e Cruells, M. (2019), Towards the Implementation of Intersectionality in the European Multilevel Legal Praxis: B. S. v Spain, in *Law & Society Review*, vol. 53, n. 4, pp. 1167-1201.
- La Barbera, MC., Espinosa-Fajardo, J., Caravantes, P., Boulos, S., Khir Allah, G., Cassain, L. e Segura Ordaz, L. (2020), *Hacia la implementación de la interseccionalidad: El Ayuntamiento de Madrid como caso de estudio*, Madrid, Aranzadi.
- La Barbera, M.C., Espinosa-Fajardo, J. e Caravantes, P. (2022). *Implementing intersectionality in public policies: key factors in Madrid City Council, Spain*, in *Politics & Gender*, pp. 1-28 - <http://doi.org.10.1017/S1743923X22000241>
- Lombardo, E. e Mergaert, L. (2013), Gender mainstreaming and resistance to gender training. A framework for studying implementation, in *NORA Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 21, n. 4, pp. 296-311.
- Lombardo, E. e Rolandsen, L. (2012), Framing Gender Intersections in the European Union, in *Social Politics*, vol. 19, pp. 485-512.
- Lombardo, E., Meier, P. e Verloo, M. (a cura di) (2009), *The Discursive Politics of Gender Equality: Stretching, Bending and Policymaking*, London, Routledge.
- Lombardo, E., Meier, P. and Verloo, M. (2017), Policymaking from a Gender+ Equality Perspective, in *Journal of Women, Politics & Policy*, vol. 38, n. 1, pp. 1-19.
- Lorde, A. (1984), *Sister Outsider: Essays and Speeches*, The Crossing Press.
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género, in *Tabula Rasa*, vol. 9, pp. 73-101.
- Lykke, N. (2010), *Feminist Studies. A Guide to Intersectional Theory, Methodology and Writing*, Oxford, Routledge.

- Makkonen, T. (2002), *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination*, Abo Akademi University.
- Manuel, T. (2019), “How does one live the good life?: Assessing the State of Intersectionality in Public Policy”, in Hankivsky, O. e Jordan-Zachery, J.S. (a cura di), *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy*, New York, Palgrave, pp. 31-58.
- Manuel, T. (2006), Envisioning the Possibilities for a Good Life: Exploring the Public Policy Implications of Intersectionality Theory, in *Journal of Women, Politics & Policy*, vol. 28, pp. 173-203.
- Matsuda, M. (1991), Beside my sister, facing the enemy: legal theory out of coalition, in *Stanford Law Review*, vol. 43, pp. 1183-1192.
- McIntyre, S. (2009), “Answering the Siren Call of Abstract Formalism with the Subjects and Verbs of Domination”, in Faraday, F., Denike, M. e Stephenson, M.K. (a cura di), *Making Equality Rights Real*, Toronto, Irwin Law, pp. 99-122.
- Meier, P. (2006), “Implementing gender equality: gender mainstreaming or the gap between theory and practice”, in Hellsten, S.K., Holli, A.M. e Daskalova, K. (a cura di), *Women’s Citizenship and Political Rights*, New York, Palgrave Macmillan, pp. 179-198.
- Mohanty, C. (2003), *Feminism without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*, Durham, Duke University Press.
- Moon, G. (2011), “Justice for the Whole Person”, in Schiek, D. e Lawson, A. (a cura di), *EU Non-Discrimination Law and Intersectional Discrimination*, Farnham, Ashgate, pp. 157-177.
- Mukhopadhyay, M., Steehouwer, G. e Wong, F. (2006), *Politics of the possible. Gender mainstreaming and organizational change. Experiences from the field*, Amsterdam, Royal Tropical Institute.
- Radacic, I. (2008), Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights, in *The European Journal of International Law*, vol. 19, pp. 841-857.

- Rao, A., Stuart, R. e Kelleher, D. (1999), *Gender at Work. Organizational Change for Equality*, Connecticut, Kumarian Press.
- Razack, S. (1998), *Looking White People in the Eye*, Toronto, University of Toronto Press.
- Satterthwaite, M. (2005), Women Migrants' Rights under International Human Rights Law, in *Feminist Review*, vol. 77, pp. 167-171.
- Schiek, D. e Lawson, A. (a cura di). (2011), *EU Non-Discrimination Law and inter-sectional discrimination: The triangle of disability, gender and race*, Farnham, Ashgate.
- Segura Ordaz, L. (2021), *El Feminismo Institucional en las políticas públicas de igualdad de género del Ayuntamiento de Madrid 1999-2019*, Tesi di dottorato - <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65657/1/T42319.pdf> (consultato in Aprile 2022).
- Squires, J. (2009), Intersecting Inequalities, in *International Feminist Journal of Politics*, vol. 11, n. 4, pp. 496-512.
- Unger, R.M. (1983), The Critical Legal Studies Movement, in *Harvard Law Review*, vol. 96, n. 3, pp. 561-675.
- United Nations (2018), A Human Rights-Based Approach to Data - <https://www.ohchr.org/documents/issues/hrindicators/guidancenoteonapproachtodata.pdf> (consultato in Aprile 2022).
- United Nation Commission on Human Rights (2001), *Review of reports, studies and other documentation for the preparatory committee and the world conference against racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance* (Note by Radhika Coomaraswamy, Special Rapporteur on Violence against Women Special Rapporteur on Violence against Women) (A/CONF.189/PC.3/5) - <https://digitallibrary.un.org/record/446563> (consultato in Aprile 2022).
- United Nation Fourth World Conference on Women, Action for Equality, Development and Peace, 4-15 September 1995, Beijing, China -

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf> (consultato in Aprile 2022).

Verloo, M. (2007), *Multiple meanings of gender equality: A critical frame analysis of gender policies in Europe*, Budapest, CPS Books.

Verloo, M. (2001), Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation, in *IWM Working Paper 5/2001*, Vienna, Austria, IWM.

Verloo, M. (2000), "Making women count in the Netherlands", in Beveridge, F. et al. (a cura di), *Making Women Count*, Aldershot, Ashgate, pp. 49-76

Verloo, M., Meier, P., Lauwers, S. e Martens, S. (2012), Putting Intersectionality into Practice in Different Configurations of Equality Architecture, in *Social Politics*, n. 19, pp. 513-38.

Williams, T. (2009), "Intersectionality Analysis in the Sentencing of Aboriginal Women in Canada: What Difference Does it Make?", in Grabham, E., Cooper, D., Krishnadas, J. e Herman, D. (a cura di), *Beyond Intersectionality. Law, Power and the Politics of Location*, New York, Routledge, pp. 79-104.

Young, I.M. (1994), Gender as Seriality: Thinking about Women as a Social Collective, in *Signs*, vol. 19, no. 3, pp. 713-738.

Young, M. (2010), Unequal to the Task: "Kapp"ing the Substantive Potential of Section 15, in *Supreme Court Law Review*, vol. 50, pp. 183-219.