

segie



L'intersezzionalità al lavoro

Questa pubblicazione è stata prodotta nell'ambito del progetto SEGIE (*For a Social Economy that reduces Gender Inequalities in Europe*), cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo. Le opinioni espresse sono quelle dell'autrice e non rappresentano necessariamente le opinioni dell'Unione europea.

Autrice: Isabella Orfano – ActionAid Italia

Supervisione: Rossana Scaricabarrozzi

Impaginazione: Tadzio Malvezzi

Indice

Introduzione	3
Informazioni su SEGIE	4
A chi è rivolto questo manuale?	5
1. Che cos'è l'intersezionalità	6
1.1 Quando un'analogia inquadra il discorso	6
1.2 Rivelare identità multiple e disuguaglianze sistemiche	7
1.3 L'intersezionalità nel diritto	9
1.4 Tornando all'inizio	10
2. Intersezionalità e imprese sociali	12
2.1 L'intersezionalità come catalizzatore della trasformazione sociale	12
2.2 Integrare l'intersezionalità nelle politiche interne	13
3. Intersezionalità e impatto sociale	16
3.1 Costruire soluzioni inclusive per un cambiamento sociale sostenibile	16
3.2 Dalla teoria all'azione: l'intersezionalità nell'impatto sociale	17

Introduzione

Il panorama dell'impresa sociale si sta evolvendo rapidamente, guidato da una crescente necessità di trovare soluzioni innovative, inclusive ed eque alle complesse questioni sociali del nostro tempo. Mentre queste imprese si sforzano di avere un impatto positivo, diventa essenziale adottare quadri di riferimento che possano affrontare efficacemente le identità diverse e intersecanti e le esperienze degli individui e delle comunità che servono. L'intersezionalità offre un quadro di questo tipo, fornendo una lente completa attraverso la quale le imprese sociali possono comprendere meglio e affrontare le disuguaglianze sistemiche.

Questo manuale è progettato per guidare le imprese sociali, leader e professionisti nell'incorporare i principi intersezionali nelle loro pratiche e strategie organizzative. Si basa sia su apprendimenti teorici che su applicazioni pratiche, offrendo una solida risorsa per coloro che sono impegnati/e a promuovere un processo sociale inclusivo e trasformativo.

Il viaggio inizia con un'esplorazione di *Che cos'è l'intersezionalità?* Questa sezione getta le basi chiarendo il concetto di intersezionalità, tracciandone le origini, ed esaminandone l'importanza nel rivelare identità multiple e disuguaglianze sistemiche. Comprendendo i contesti storici e legali in cui è emersa l'intersezionalità, i lettori potranno apprezzare più profondamente la sua rilevanza e applicabilità nelle imprese sociali di oggi.

Nella sezione sull'*intersezionalità e le imprese sociali*, approfondiamo il potenziale trasformativo dell'intersezionalità all'interno delle impostazioni di contesti organizzativi. Esploriamo come il pensiero intersezionale possa fungere da catalizzatore per la trasformazione sociale e fornire un'analisi pratica sull'integrazione dell'intersezionalità nelle politiche interne. Ciò comporta la creazione di ambienti di lavoro inclusivi, pratiche di assunzione equa e processi decisionali che riflettano le diverse realtà di tutti gli stakeholder.

La sezione finale, *Intersezionalità e impatto sociale*, si concentra sulla traduzione della teoria in pratica. Sottolinea l'importanza di costruire soluzioni inclusive che promuovano un cambiamento sociale sostenibile e offre strategie concrete per applicare i principi intersezionali alle iniziative di impatto sociale. Passando dalla teoria all'azione, le imprese sociali possono sviluppare interventi più mirati ed efficaci che affrontano le cause profonde delle disuguaglianze sociali.

Attraverso questo manuale, i lettori troveranno esempi e informazioni attuabili che dimostrano come l'intersezionalità possa essere resa operativa all'interno delle imprese sociali. L'obiettivo è di dotarli delle conoscenze e degli strumenti necessari per far funzionare l'intersezionalità nella loro organizzazione, promuovendo una società più giusta ed equa.

In conclusione, invitiamo le lettrici e i lettori ad affrontare l'intersezionalità non solo come un concetto, ma come una pratica trasformativa che può migliorare l'impatto e la sostenibilità della loro impresa sociale. Abbracciando i principi intersezionali, le imprese sociali possono essere non solo agenti di cambiamento, ma anche esempi di inclusività ed equità e, quindi, fungere da catalizzatore per la trasformazione sociale.

Informazioni su SEGIE

Negli ultimi anni numerosi rapporti hanno evidenziato la necessità di una migliore inclusione delle donne e delle minoranze di genere nell'economia sociale, con particolare attenzione alla leadership nelle imprese sociali. Tuttavia, sono ancora pochi i dati sulle interconnessioni tra economia sociale e uguaglianza di genere nel suo complesso, nonché sul loro impatto in termini di empowerment economico delle donne e delle minoranze di genere.

Il progetto SEGIE (*For a Social Economy that reduces Gender Inequalities in Europe*) nasce con l'obiettivo di evidenziare che, se da un lato l'economia sociale è in rapida crescita in Europa, dall'altro può offrire soluzioni innovative alle sfide sociali e ambientali. L'economia sociale ha anche la responsabilità di promuovere un cambiamento positivo che vada a beneficio di tutte le persone, senza gravare sulle donne o, più in generale, su coloro che sono maggiormente a rischio di discriminazione. Esiste quindi una necessità concreta di approfondire la conoscenza su questo tema, aumentando al contempo la consapevolezza e l'accesso a strumenti pratici, per massimizzare il potenziale dell'economia sociale europea nel ridurre le disuguaglianze di genere.

In tale contesto, SEGIE intende perseguire i seguenti obiettivi:

- » **Produrre conoscenza e dati sull'impatto che l'economia sociale può avere sull'avanzamento dell'uguaglianza di genere**, indentificando le aree di miglioramento e potenziando la consapevolezza e l'expertise nel settore.
- » **Sviluppare contenuti formativi pratici per supportare le imprese sociali attive in Europa ad adottare pratiche inclusive e sensibili alle differenze di genere**, al fine di sviluppare modelli di business più equi e inclusivi.
- » **Contribuire alla nascita di 30 imprese inclusive per le donne in Francia, Italia e Portogallo**, con l'obiettivo di generare un ampio effetto a catena sull'empowerment economico femminile e mettere in evidenza modelli di eccellenza imprenditoriale che tracciano la strada verso un'economia sociale europea più inclusiva.

SEGIE è un progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo ed è implementato da quattro organizzazioni partner:

Empow'Her Global (capofila, Francia) è un'organizzazione femminista internazionale fondata nel 2013 che ha l'obiettivo di sostenere le donne nella realizzazione dei loro progetti, aiutandole a sviluppare il loro pieno potenziale e offrendo loro gli strumenti necessari per autodeterminarsi attraverso l'imprenditorialità.

ActionAid Italia (Italia) è un'organizzazione non governativa che opera per promuovere e animare ovunque spazi di partecipazione democratica, coinvolgendo le persone e le comunità nella tutela dei loro diritti. ActionAid collabora a livello locale, nazionale e internazionale per realizzare il cambiamento e aumentare l'equità, migliorando la qualità della democrazia e sostenendo così chi vive in situazioni di povertà e marginalità.

Acube (Italia) è un incubatore e acceleratore di idee e di imprese ad alto valore sociale, culturale e ambientale. Incoraggia e supporta la creazione e lo sviluppo di imprese ad alto impatto al fine di generare innovazione e favorire la trasformazione sociale.

NOVA School of Business and Economics (Portogallo) è una business school accreditata e di alto livello che offre una varietà di programmi accademici come corsi di laurea, master, dottorati, MBA.

A chi è rivolto questo manuale?

Questo manuale offre strumenti pratici alle imprese sociali attive in Europa che vogliono rafforzare le loro strategie per l'avanzamento dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione attraverso una lente intersezionale. Si rivolge a imprese operanti nel settore dell'economia sociale per supportarle nel rendere più inclusive le loro politiche e pratiche di business. I contenuti di questo manuale mirano ad accompagnare le imprese sociali nell'intraprendere un percorso trasformativo del loro operato, contribuendo in tal modo alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

1. Che cos'è l'intersezionalità

In-ter-se-zio-na-li-tà (s.f.)

Il modo articolato e cumulativo in cui gli effetti di molteplici forme di discriminazione (come il razzismo, il sessismo e il classismo) si combinano, si sovrappongono o si intersecano, specialmente nelle esperienze di individui e gruppi emarginati.

K. Crenshaw, Makers Conference, 2020

1.1 Quando un'analogia inquadra il discorso

Intersezionalità è un termine coniato da Kimberlé Crenshaw, docente statunitense di diritto e attivista per i diritti civili. Nel 1989, nel suo celebre articolo “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex”¹, Crenshaw analizzò un caso giudiziario emblematico, in cui un gruppo di donne afroamericane accusava la General Motors – una multinazionale del settore automobilistico – di non averle assunte a causa della loro razza e del loro genere. La corte, tuttavia, stabilì che l’azienda non poteva essere ritenuta colpevole di discriminazione razziale, poiché impiegava uomini afroamericani nelle mansioni di fabbrica. Allo stesso modo, rigettò l’accusa di discriminazione di genere, poiché l’azienda aveva assunto donne bianche per ruoli amministrativi. Ciò che la corte non considerò fu l’intersezione tra razza e genere e la discriminazione specifica e combinata vissuta dalle donne afroamericane.



Crenshaw ha evidenziato come, dal punto di vista giuridico e istituzionale, le esperienze delle donne afroamericane siano state trascurate, lasciandole prive di protezione. Questa lacuna è dovuta all’invisibilità della convergenza di due categorie di discriminazione – il genere e la razza – che il sistema legale riconosceva solo separatamente, ignorandone l’intersezione. Per illustrare questa particolare forma di discriminazione, Crenshaw ricorse a un’efficace analogia:

“Immaginiamo un incrocio stradale, dove il traffico scorre in tutte e quattro le direzioni. La discriminazione, come il traffico, può fluire in una direzione o in un’altra. Se si verifica un incidente a un incrocio, può essere causato da veicoli che arrivano da una qualsiasi direzione o, a volte, da tutte contemporaneamente”².



Fonte: K. Crenshaw, Ted Talk Video, 2016

In questo caso, le strade rappresentavano la razza e il genere delle donne afroamericane, mentre le automobili che vi transitavano simboleggiavano la legislazione e le sentenze che compromettevano i loro diritti. In sintesi, Crenshaw ha utilizzato il concetto di intersezionalità per dimostrare come la convergenza di più fattori identitari possa favorire o generare una forma nuova e specifica di discriminazione, amplificando e aggravando una condizione già esistente di ingiustizia.

¹ K. Crenshaw, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine Feminist Theory and Antiracist Politics”, in University of Chicago Legal Forum, 140:25-42, 1989.

² Idem, p. 149.

1.2 Rivelare identità multiple e disuguaglianze sistemiche

UNIVERSITY OF SAN FRANCISCO www.usc.edu

Becoming aware of privilege
should not be viewed as a burden or source of guilt, but rather, **an opportunity** to learn and be responsible so that we may work toward **a more just and inclusive world.**

CHECK YOUR PRIVILEGE:

<input type="checkbox"/> WHITE	<input type="checkbox"/> CISGENDER*
<input type="checkbox"/> MALE	<input type="checkbox"/> ABLE-BODIED
<input type="checkbox"/> CLASS	<input type="checkbox"/> HETEROSEXUAL
<input type="checkbox"/> CHRISTIAN	

*CISGENDER: a description for a person whose gender identity, gender expression and biological sex all align

privilege: unearned access to social power based on membership in a dominant social group

Presented by Dr. Walker, Plymouth Dept. I, Dr. Poole (School of Management), Dr. Sora, Dr. Dugay (Professional Development Program), and Student Life. Poster design by Camille Esposito, Ray Choi, Veronica Cabahayan and Cat Bagg.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. © 2010 The University of San Francisco. All rights reserved.

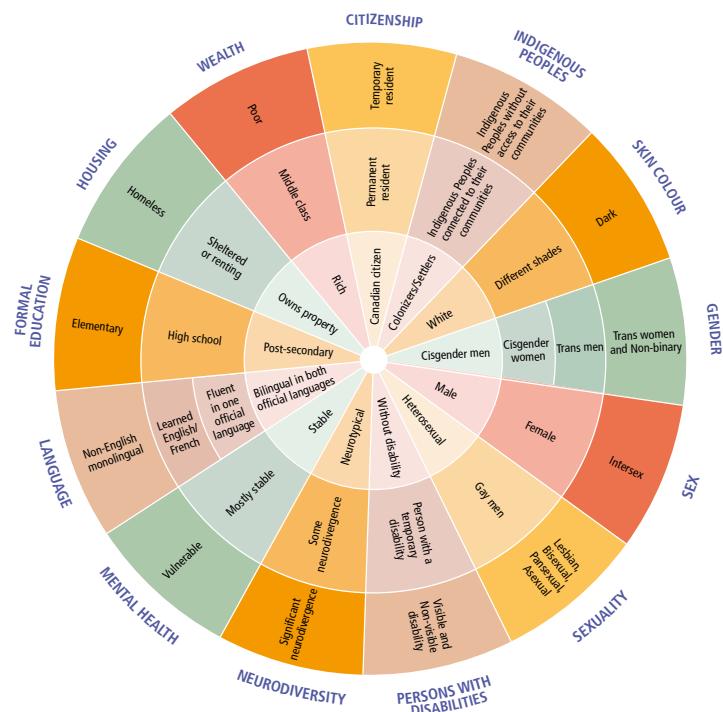
L'intersezionalità è sia un concetto che un quadro analitico che permette di comprendere come le diverse dimensioni dell'identità di una persona – come genere, sessualità, classe sociale, età, disabilità, cittadinanza, lingua, stato di salute e altre – si intreccino per dare forma a esperienze uniche di oppressione e privilegio, sia individuali che di gruppo. Queste esperienze sono influenzate, tra l'altro, da sessismo, razzismo, colonialismo, omo-bi-lesbo-transfobia, abilismo, patriarcato e dal contesto specifico in cui le persone vivono, lavorano e trascorrono il loro tempo libero.

In altre parole, l'intersezionalità consente di capire come i vari aspetti dell'identità sociale e politica di una persona o di un gruppo si intreccino, generando forme specifiche di discriminazione e privilegio. Questo approccio mette in luce la natura interconnessa delle categorie sociali e il modo in cui esse si sovrappongono, dando origine a sistemi complessi e interdipendenti che possono amplificare le disuguaglianze o, al contrario, rafforzare posizioni di potere e privilegio.

La cosiddetta “ruota del privilegio” illustra graficamente come la combinazione delle diverse parti dell'identità di un individuo o di un gruppo sociale possa conferire loro potere su altre persone all'interno di una determinata società, così come

portare a situazioni di privilegio, marginalizzazione o esclusione. È fondamentale ricordare che il contesto è determinante: le intersezioni vengono vissute in modi distinti a seconda del contesto specifico. Per questo motivo, esistono diverse versioni della ruota del privilegio.

Immagine 1. La ruota del privilegio (o del potere)



Fonte: L. Bourdages, 2023

L'intersezionalità consiste quindi nel comprendere e affrontare tutti i potenziali ostacoli che si frappongono al benessere e alla condizione di una persona o di un gruppo. Tuttavia, non si tratta semplicemente di sommare le oppressioni e affrontarle singolarmente. Ogni forma di discriminazione esiste di per sé; tuttavia, quando diverse forme si intrecciano, amplificano e trasformano l'esperienza di oppressione. Le intersezioni sono infinite e non possono essere considerate separate l'una dall'altra, poiché interagiscono costantemente e spesso rafforzano reciprocamente le oppressioni che ciascuna comporta. L'intersezionalità riconosce quindi che esistono oppressioni uniche e dimostra come queste cambino quando si combinano. Ad esempio, mentre la carriera di una giovane donna bianca, abile, eterosessuale, cisgender potrebbe beneficiare di politiche per l'uguaglianza di genere, di programmi di mentoring o di altro tipo, una donna più adulta, nera, lesbica, con disabilità potrebbe continuare a subire razzismo, ageismo, ableismo e omofobia sul posto di lavoro.

Negli ultimi anni, l'intersezionalità è diventata una sorta di parola d'ordine che ha superato i confini accademici, trovando spazio in un numero crescente di testi riguardanti le politiche e persino nel discorso pubblico. Questo è certamente uno sviluppo positivo, che richiede un monitoraggio costante per evitare qualsiasi forma di *“intersectionality washing”*. È essenziale tenere sempre presente il vero significato di intersezionalità, utilizzando come riferimento la seguente tabella elaborata da UN Women e UNPRPD (*United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities*).

Tabella 1. Cos'è e cosa non è l'intersezionalità

Focus dell'intersezionalità	Che cos'è...	Cosa non è...
Disuguaglianze sociali	Categorie sociali reciprocamente costituite e intersecanti	Sommare i vantaggi e sottrarre gli svantaggi
Natura dinamica delle disuguaglianze	Le disuguaglianze come relazioni dinamiche	Un esame statico e a compartimenti stagni delle disuguaglianze
Dipendenza dal contesto	Capire che le configurazioni di potere variano in base al contesto storico e geografico	Supposizioni sull'importanza di una o più categorie sociali
Contesto strutturale e politico	Fattori strutturali e politici che determinano le disuguaglianze	Concentrarsi sul comportamento individuale senza considerare le restrizioni strutturali e politiche
Rapporti di potere	Un'analisi su come le disuguaglianze sociali sono modellate da rapporti di potere	Mancanza di consapevolezza dell'influenza delle relazioni di potere sulle disuguaglianze sociali
Implicazioni per le persone più svantaggiate	Focalizzarsi sulle conseguenze per le persone maggiormente emarginate all'interno di un gruppo.	Focalizzarsi sulle implicazioni per coloro il cui status è protetto o privilegiato all'interno di un gruppo
Riflessività	Una riflessione da parte di chi fa ricerca su come il loro background identitario influisca di distanziarsi completamente dal sul processo di ricerca e sull'interpretazione processo di ricerca e di analisi dei risultati.	Il tentativo da parte di chi fa ricerca

Fonte: UN Women et al., *Intersectionality Resource Guide and Toolkit*, 2021

1.3 L'intersezionalità nel diritto

Ad oggi, non esiste una definizione internazionale ufficiale di intersezionalità. Inoltre, nessuno strumento giuridico vincolante a livello internazionale, europeo o nazionale vieta esplicitamente la discriminazione intersezionale. Tuttavia, l'intersezionalità è generalmente considerata nel quadro del principio di non discriminazione e uguaglianza, che rappresenta la pietra angolare del diritto internazionale dei diritti umani. Tale principio è sancito da una vasta gamma di strumenti internazionali, tra cui la Carta delle Nazioni Unite, la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale sui diritti civili e politici, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, la Convenzione OIL sulla discriminazione nell'impiego e nelle professioni e la relativa raccomandazione. Questi strumenti garantiscono l'esercizio dei diritti umani e stabiliscono elenchi non esaustivi delle discriminazioni vietate, tra cui, quelle basate sulla razza, l'origine etnica, il sesso, l'età, la religione, la disabilità, le opinioni politiche, le convinzioni personali, le condizioni personali o sociali o l'orientamento sessuale.

La **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** (2006) è il primo trattato vincolante sui diritti umani a riconoscere forme multiple e intersecanti di discriminazione, ma è il **Commento generale n. 6 sull'uguaglianza e la non discriminazione** del Comitato ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (2018) a fornire una definizione di discriminazione intersezionale.

L'Unione europea ha sancito il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione nei suoi testi fondamentali, vale a dire il **Trattato dell'Unione europea**, il **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** e la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**. Le **direttive sull'uguaglianza** prevedono specificamente una tutela contro le discriminazioni basata su molteplici fattori, ma senza affrontare il tema dell'intersezionalità:

- » La **direttiva 2000/78/CE** vieta la discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, per quanto riguarda l'occupazione, il lavoro e la formazione professionale;
- » La **direttiva 2004/113/CE** vieta la discriminazione basata sul sesso nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi;
- » La **direttiva 2000/43/CE** stabilisce il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, riconoscendo che le donne subiscono discriminazioni multiple;

Tuttavia, i tribunali si occupano ancora generalmente di una dimensione alla volta (o il genere, o la razza, o l'orientamento sessuale, o la religione, e così via) e si concentrano sulla discriminazione della singola persona, invece che sulle discriminazioni strutturali, in linea con il cosiddetto approccio monoasse o a compartimenti

Commento generale n. 6 delle Nazioni Unite sull'uguaglianza e la non discriminazione (2018)

“La ‘discriminazione intersezionale’ si verifica quando una persona con una disabilità o associata a una disabilità subisce una qualunque forma di discriminazione sulla base di una o più disabilità, combinata con colore, sesso, lingua, religione, etnia, genere o altro status. La discriminazione intersezionale può apparire come discriminazione diretta o indiretta, negazione di un accomodamento ragionevole o molestie. Ad esempio, mentre il rifiuto di accesso alle informazioni sanitarie generali a causa di un formato inaccessibile colpisce tutte le persone sulla base della disabilità, il rifiuto a una donna cieca dell'accesso ai servizi di pianificazione familiare limita i suoi diritti in base all'intersezione tra il suo genere e la sua disabilità... Gli Stati parti devono affrontare la discriminazione multipla e intersezionale nei confronti delle persone con disabilità.”

Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2022 sulla discriminazione intersezionale nell'Unione europea: la situazione socioeconomica delle donne di origine africana, mediorientale, latinoamericana e asiatica

“E. considerando che il raggiungimento della parità di genere non può realizzarsi se non quando saranno eliminati tutti i vari tipi di discriminazione, intenzionale o meno, nelle loro forme individuali, strutturali, istituzionali e storiche; che l'applicazione di un approccio intersezionale mira a esaminare le intersezioni tra razzismo/colonialismo, disuguaglianza economica e patriarcato; che le leggi tradizionali contro la discriminazione non combattono tutte le forme di discriminazione e i loro effetti negativi combinati sulle donne in questione e non tutti gli Stati membri contemplano esplicitamente la discriminazione multipla e la discriminazione intersezionale nella loro legislazione nazionale.”

stagni³. In tempi recenti, però, il concetto di intersezionalità e di discriminazione intersezionale è stato incorporato nel quadro politico e legislativo dell'UE con maggiore chiarezza, ad esempio nei seguenti documenti:

- » Piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025⁴;
- » Strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025⁵;
- » Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2022 sulla discriminazione intersezionale nell'Unione europea: la situazione socioeconomica delle donne di origine africana, mediorientale, latinoamericana e asiatica⁶;
- » Direttiva sulla trasparenza retributiva 2023⁷.

Il riconoscimento dell'importanza cruciale della discriminazione intersezionale nella lotta alle disuguaglianze da parte del Parlamento europeo, della Commissione europea e delle istituzioni competenti è un posizionamento molto positivo. Ha spianato la strada alla potenziale adozione di disposizioni e azioni chiare, efficaci e monitorabili per vietare le discriminazioni intersezionali e promuovere l'uguaglianza intersezionale⁸.

1.4 Tornando all'inizio

Quando si parla di Kimberlé Crenshaw, il pensiero corre immediatamente all'intersezionalità, e viceversa. Come Einstein con la teoria della relatività o Steve Jobs con Apple, i due concetti sono indissolubilmente legati, due facce della stessa medaglia. Nel 1989, quando Crenshaw coniò il termine, l'intersezionalità non rappresentava una novità assoluta. Già dalla metà del XIX secolo, specialmente negli Stati Uniti, numerose attiviste, studiose e pensatrici – in particolare donne nere impegnate nei movimenti per i diritti umani – avevano gettato le basi per comprendere le dinamiche intersezionali. Per citarne alcune: Sojourner Truth, Anna J. Cooper, il Combahee River Collective, bell hooks, Audre Lorde, Angela Davis, Gloria Anzaldúa, Mirta Vidal, Chandra Talpade Mohanty e Mitsuye Yamada hanno dato un contributo fondamentale allo sviluppo dell'intersezionalità, sia come concetto teorico sia come strumento analitico per comprendere la società e sfidare le gerarchie che alimentano le disuguaglianze. Queste figure hanno affrontato e decostruito sistemi oppressivi come il razzismo, il capitalismo e il patriarcato, offrendo nuove prospettive per la giustizia sociale e l'emancipazione.

Hanno evidenziato come la visione egemonica delle donne come un gruppo omogeneo – composto principalmente da donne bianche, di classe medio-alta, eterosessuali e legate a modelli familiari tradizionali – oscurasse il modo in cui razza, classe sociale e sessualità influenzano le diverse esperienze di essere donna e i differenti tipi di discriminazione e oppressione che si affrontano, sia a livello individuale che come gruppi distinti. Alla luce delle profonde riflessioni concettuali, politiche e sociali, nonché delle posizioni di coloro che l'hanno preceduta, il contributo di Kimberlé Crenshaw al discorso sull'intersezionalità può essere visto come il punto di arrivo di oltre 150 anni di lavoro. Tuttavia, il quadro teorico è tuttora oggetto di discussione, sfida, ampliamento e adattamento. Nel frattempo, nel 2015, il termine “intersezionalità” è stato ufficialmente incluso nell’Oxford Dictionary.

³ C. O’ Cinneide, “The Potential and Pitfalls of Intersectionality in the Context of Social Rights Adjudication”, in S. Atrey, P. Dunne (a cura di), *Intersectionality and Human Rights Law*, Hart Publishing, Oxford, UK.

⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, [Un'Unione dell'uguaglianza: il piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025](#).

⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, [Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025](#).

⁶ [Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2022](#) sulla discriminazione intersezionale nell'Unione europea: la situazione socioeconomica delle donne di origine africana, mediorientale, latinoamericana e asiatica.

⁷ [Direttiva \(Ue\) 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

⁸ A. Larguier, “Intersectionality: just another tool to fight discrimination?”, in [equinet-europe.org](#), 31 maggio 2023.

Sojourner Truth
(1797-1883)



Attivista statunitense, sostenitrice dell'abolizione della schiavitù e dei diritti delle donne

Non sono io una donna?

“Quell'uomo laggiù dice che una donna ha bisogno di essere aiutata a salire in carrozza e sollevata attraverso i fossi e ha bisogno di avere ovunque il posto migliore. Nessuno mi ha mai aiutata a salire in carrozza o ad attraversare pozzanghere di fango o mai mi ha dato un posto migliore... E non sono io forse una donna? Guardami! Guarda il mio braccio! Ha arato e seminato e riempito i granai e nessun uomo poteva tenermi testa... E non sono io forse una donna? Potevo lavorare tanto e mangiare quanto un uomo quando riuscivo a mangiare e sopportare anche la frusta. E non sono io forse una donna? Ho fatto nascere 13 figli e li ho visti venduti quasi tutti come schiavi e quando ho gridato il dolore di una madre nessuno mi ha ascoltato se non Gesù... E non sono io forse una donna?”

Quell'ometto vestito di nero dice che una donna non può avere gli stessi diritti di un uomo perché Cristo non era una donna. Da dove è arrivato il tuo Cristo? Da Dio e una donna! L'uomo non ha avuto nulla a che fare con lui! Se la prima donna che Dio ha creato è stata forte abbastanza da capovolgere il mondo tutta sola, insieme le donne dovrebbero essere capaci di rivoltarlo ancora dalla parte giusta.”

Nel suo famoso discorso alla Convenzione delle donne dell'Ohio (1851), Truth sfidò l'ideale contemporaneo di femminilità utilizzando la sua esperienza di donna nera nata in schiavitù. Dicendo semplicemente “Non sono io forse una donna?”, ha sottolineato che le donne afroamericane sono state escluse dal discorso e dal movimento delle donne in quanto non rispettavano la nozione di femminilità e sono state discriminate in quanto persone nere. In poche righe equilibrate e potenti, Sojourner Truth descriveva chiaramente come i sistemi di esclusione intersecanti influenzassero e opprimessero le donne afroamericane del suo tempo.

2. Intersezionalità e imprese sociali

2.1 L'intersezionalità come catalizzatore della trasformazione sociale

Le imprese sociali svolgono un ruolo fondamentale nel favorire un cambiamento sociale positivo e nel rispondere a sfide locali, nazionali e globali. Esse dimostrano che è possibile promuovere l'uguaglianza non solo all'interno del proprio ambiente lavorativo, ma anche nel contesto sociale in cui operano. Integrare l'intersezionalità nelle strategie e nelle pratiche delle imprese sociali è essenziale per affrontare le disuguaglianze sistemiche e avanzare verso una maggiore giustizia sociale. Adottando un approccio intersezionale, queste organizzazioni possono migliorare la propria cultura interna, sviluppare politiche più inclusive e ottimizzare l'efficacia dei loro interventi, tenendo conto delle esigenze specifiche di diversi gruppi target.

L'adozione di un approccio intersezionale consente alle imprese sociali di:

» **Comprendere la complessità e rispondere alle esigenze diversificate:**

l'intersezionalità riconosce che ogni individuo possiede identità molteplici che si intrecciano, influenzando le esperienze personali e le sfide affrontate. Questi fattori possono includere razza, genere, sessualità, classe sociale, disabilità e altri elementi che contribuiscono a generare forme specifiche di oppressione o privilegio. Per le imprese sociali, integrare l'approccio intersezionale significa sviluppare una comprensione profonda delle realtà vissute da individui e comunità. Ciò consente loro di progettare interventi, servizi e prodotti che siano realmente inclusivi, capaci di rispondere in modo mirato alle esigenze specifiche di ogni gruppo.

» **Raggiungere i gruppi marginalizzati e potenziare le loro voci:** l'approccio intersezionale offre alle imprese sociali uno strumento prezioso per identificare e supportare chi è maggiormente colpito da problemi sociali, ma spesso ignorato. Attraverso l'adozione di questa prospettiva, le imprese sociali possono non solo evidenziare le esperienze dei gruppi marginalizzati, ma anche creare spazi dove le loro voci siano ascoltate e valorizzate. Coinvolgere attivamente questi gruppi nella progettazione, implementazione e valutazione delle iniziative permette di assicurare che gli interventi siano realmente rilevanti e rappresentativi delle loro esigenze. Questo processo di empowerment non solo accresce l'impatto sociale delle iniziative, ma contribuisce a rafforzare un senso di appartenenza e di autodeterminazione (agency) tra i gruppi coinvolti.

» **Promuovere equità e inclusione:** integrare l'intersezionalità nella struttura e nelle pratiche delle imprese sociali rappresenta un passo fondamentale per costruire un'organizzazione realmente equa e inclusiva. Questo approccio consente di sviluppare politiche e processi che abbracciano la diversità e che si impegnano a eliminare pregiudizi e barriere sistemiche. Attraverso pratiche di assunzione inclusive, formazione continua sulla diversità e sulla sensibilità culturale, e la creazione di ambienti sicuri e accoglienti per tutti i dipendenti, le imprese sociali possono promuovere una cultura basata sul rispetto, sulla fiducia e sull'equità. Questa cultura non solo contribuisce a migliorare il benessere interno dell'organizzazione, ma attrae anche una gamma diversificata di talenti, incoraggiando prospettive innovative.

» **Guidare il cambiamento sistematico:** l'intersezionalità invita a una comprensione olistica delle problematiche sociali, evidenziando come oppresioni e privilegi siano interconnessi e si



rafforzino a vicenda. Le imprese sociali che adottano un approccio intersezionale non si limitano a fornire supporto immediato alle comunità emarginate, ma si impegnano anche a smantellare i sistemi di potere e privilegio che alimentano le disuguaglianze. Attraverso il sostegno a riforme politiche, la sfida attiva alle pratiche discriminatorie e la promozione di alleanze e solidarietà, queste organizzazioni lavorano per attivare trasformazioni sistemiche più ampie.

Abbracciando l'intersezionalità, le imprese sociali possono adattare le loro strategie per affrontare direttamente le forme di oppressione che si intersecano e che le persone e i gruppi marginalizzati vivono quotidianamente. Questo approccio integrato consente di agire sulle cause profonde della disuguaglianza piuttosto che limitarsi a trattarne i sintomi, portando a risultati più duraturi e significativi. Adottando un approccio intersezionale, le imprese sociali possono ottenere:

- » **Soluzioni efficaci:** riconoscendo che le identità degli individui si intrecciano e determinano esperienze uniche di oppressione, possono progettare soluzioni che rispondano alle specifiche esigenze di diversi gruppi, creando interventi più inclusivi ed efficaci.
- » **Maggiore impatto:** raggiungere una gamma più ampia di soggetti beneficiari all'interno di una comunità target, amplificando l'impatto sociale positivo.
- » **Sostenibilità:** quando le soluzioni sono progettate tenendo conto delle esigenze specifiche dei diversi gruppi, è più probabile che vengano adottate e mantenute nel lungo periodo.

In sintesi, l'intersezionalità all'interno delle imprese sociali non è solo una pratica rilevante, ma è essenziale per massimizzare il loro impatto, promuovere la giustizia sociale e contribuire alla creazione di un mondo più equo e inclusivo.

2.2 Integrare l'intersezionalità nelle politiche interne

Tutti i luoghi di lavoro dovrebbero rispettare le normative sui diritti umani per garantire che ogni dipendente sia protetta/o da qualsiasi forma di molestia, discriminazione o violenza. Tuttavia, per promuovere un ambiente di lavoro pienamente inclusivo ed equo e massimizzare l'impatto dell'organizzazione, è fondamentale che il mondo del lavoro, comprese le imprese sociali, integri l'intersezionalità nelle proprie politiche interne. Adottare questo approccio non solo favorisce la creazione di un ambiente più diversificato e inclusivo, ma ha il potenziale di generare un "ritorno economico significativo"⁹.

Ecco alcune aree chiave in cui l'intersezionalità può essere integrata nelle politiche interne di un'organizzazione:



- » **Politiche di diversità e inclusione:** sviluppare politiche complete sulla diversità e l'inclusione che riconoscano e affrontino esplicitamente le identità intersecanti delle e dei dipendenti. Tali politiche devono delineare l'impegno dell'organizzazione a creare un ambiente di lavoro che valorizzi e rispetti gli individui di ogni provenienza, inclusi quelli provenienti da contesti emarginati per ragioni di razza, genere, orientamento sessuale, disabilità, religione, status socioeconomico e altre identità. L'implementazione di politiche inclusive può portare a numerosi vantaggi, tra cui il miglioramento significativo della soddisfazione e dell'impegno dello staff, con un conseguente abbassamento dell'assenteismo e del turnover¹⁰. Inoltre, garantisce che tutte le persone impiegate siano trattati in modo equo, indipendentemente dal loro ruolo, che si tratti di posizioni di ingresso o di ruoli dirigenziali. Quando le imprese dimostrano che la diversità, l'equità e l'inclusione sono priorità fondamentali, non solo migliorano la loro cultura interna, ma attraggono anche nuovi talenti.
- » **Pratiche di reclutamento e assunzione:** è importante implementare pratiche di reclutamento e assunzione inclusive che mirino ad attrarre attivamente candidate e candidati provenienti da contesti diversi. Questo

⁹ Women's Empowerment Principles (WEPS), *Understanding Intersectionality. Targeting All Forms of Discrimination in the World of Work*, p. 2.

¹⁰ Catalyst, "Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take", 2020.

comporta l'utilizzo di vari canali di reclutamento, la garanzia di una rappresentanza diversificata nelle commissioni di assunzione, l'adozione di processi di screening dei curricula alla cieca per ridurre i pregiudizi, e la formazione di chi ha la responsabilità delle assunzioni sui pregiudizi inconsci e sulle tecniche di colloquio inclusive.

- » **Programmi di formazione e sviluppo:** offrire programmi di formazione e sviluppo continui che sensibilizzino lo staff sui principi di intersezionalità, i pregiudizi inconsci, i privilegi e le alleanze. Questi programmi possono contribuire ad accrescere la consapevolezza riguardo alle sfide uniche che affrontano le persone con identità intersecanti e a fornire gli strumenti e le conoscenze necessarie per promuovere una cultura inclusiva all'interno del luogo di lavoro.
- » **Employment Resource Groups (ERG):** Creare questa tipologia di gruppi che offrono spazi sicuri alle e ai dipendenti con identità o esperienze comuni, consentendo loro di riunirsi, condividere prospettive e difendere le loro esigenze all'interno dell'organizzazione. È importante incoraggiare la formazione di ERG intersezionali, che riconoscano l'interconnessione tra le diverse identità e forme di oppressione, favorendo una comprensione più inclusiva e completa delle sfide affrontate dallo staff.
- » **Politiche antidiscriminazione e anti-molestie:** sviluppare e applicare politiche solide che vietino esplicitamente le discriminazioni, le molestie e le micro-aggressioni fondate su qualsiasi caratteristica individuale tutelata, incluse le identità intersezionali. È essenziale fornire procedure di segnalazione chiare, garantire che ogni denuncia venga esaminata tempestivamente e in modo approfondito e, laddove necessario, adottare le opportune misure disciplinari.
- » **Opportunità di promozione e di avanzamento di carriera:** garantire che queste opportunità siano accessibili a tutto lo staff, indipendentemente dalle loro identità intersezionali. Implementare processi di promozione trasparenti ed equi, che valutino e premino le/i dipendenti in base ai loro contributi, alle loro capacità e alle loro prestazioni, evitando pregiudizi o favoritismi. Incoraggiare e sostenere attivamente le persone spesso escluse dalle posizioni di leadership, come donne, minoranze etniche e razziali, persone di colore, persone con disabilità e individui *gender fluid*¹.
- » **Iniziative per la salute e il benessere:** implementare iniziative per la salute e il benessere che tengano conto delle esigenze e delle sfide specifiche affrontate dalle/dai dipendenti con identità intersezionali. Tali iniziative possono includere l'offerta di servizi di supporto per la salute mentale, modalità di lavoro flessibili, sistemazioni alloggiative per persone con disabilità e l'accesso a risorse mirate a colmare le disparità sanitarie presenti nelle comunità emarginate. È fondamentale garantire che l'ambiente di lavoro sia progettato per rispondere alle diverse necessità di tutte le persone dello staff.
- » **Progettazione dello spazio di lavoro:** migliorare la progettazione dello spazio di lavoro per riflettere i valori, la cultura e l'impegno dell'organizzazione nei confronti della diversità e dell'inclusione. Uno spazio di lavoro progettato con attenzione può coltivare un senso di appartenenza, stimolare la creatività e promuovere la collaborazione tra team eterogenei. Al contrario, un ambiente mal concepito può involontariamente creare barriere, consolidare pregiudizi e generare conflitti tra dipendenti.

PARTECIPAZIONE SIGNIFICATIVA

Essere presenti al tavolo non è sufficiente. Una partecipazione significativa deve affrontare le questioni legate al potere, riflettere su a chi appartengono i problemi affrontati, su chi ha diritto di sedere al tavolo e su chi decide di partecipare.



RICORDATE
SEMPRE DI EVITARE
“L'INTERSECTIONALITY
WASHING”!!

¹ Cfr. la definizione di “gender fluid” contenuta nel Glossario di Diversity: <https://www.diversitylab.it/glossario/>

Per garantire che l'intersezionalità abbia un impatto concreto sul posto di lavoro (e non solo), è essenziale che ogni individuo, indipendentemente dal proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, si impegni costantemente nei seguenti compiti:

VERIFICA IL TUO PRIVILEGIO	Tutte le identità sociali che possiedi influenzano il tuo livello di “privilegio”, anche se non l'hai scelto o richiesto. Rifletti su questi fattori e considera come essi modellano le tue esperienze, determinando le discriminazioni che puoi perpetrare inconsapevolmente o le forme di oppressione che non vivi direttamente.
ASCOLTA, IMPARA, RIFLETTI	L'intersezionalità è sostanzialmente conoscere e comprendere i punti di vista di altre persone, ciò significa ascoltare, includere e collaborare in modo significativo con gruppi diversi. È fondamentale ricordare che non spetta ai gruppi marginalizzati fare tutto il lavoro per far conoscere le loro esperienze. Spesso, questo processo comporta un considerevole lavoro emotivo, che non dovrebbe mai essere dato per scontato. Pertanto, è importante prepararsi a fare la propria parte nel processo di apprendimento, dedicando tempo e risorse per raccogliere informazioni autonomamente.
FAI SPAZIO	Chiediti se sei la persona giusta per occupare spazio o parlare di determinate questioni. Concentrati sulle storie e sulle azioni di chi ha vissuto quell'esperienza. Non parlare per loro, né sopra di loro.
FAI ATTENZIONE AL LINGUAGGIO	Molte delle parole che usiamo ogni giorno sono abiliste, escludenti e offensive per le comunità marginalizzate. Quand'è stata l'ultima volta che avete detto “sei sordo?” quando eravate infastiditi che la persona con cui stavate parlando non vi capiva? Pensate a come potrebbe sentirsi una persona con disabilità fisiche. È importante riconoscere e correggere l'uso di tali espressioni, accettare le critiche e sensibilizzare anche gli altri. Man mano che diventiamo più intersezionali, più consapevoli delle diverse identità e più capaci di comprendere le differenze, il nostro linguaggio evolve per riflettere sempre meglio le esperienze specifiche individuali.

Fonte: Adattato da Womankind Worldwide, 2024

In conclusione, integrando l'intersezionalità nelle politiche interne, le imprese sociali possono creare un ambiente di lavoro più inclusivo, equo e solidale, dove tutto il personale si senta apprezzato, rispettato e motivato a prosperare. Questo, a sua volta, non solo migliora la soddisfazione e la fidelizzazione delle/dei dipendenti, ma rafforza anche la capacità dell'organizzazione di servire efficacemente comunità diverse e promuovere un cambiamento sociale positivo.

3. Intersezionalità e impatto sociale

3.1 Costruire soluzioni inclusive per un cambiamento sociale sostenibile

Un approccio intersezionale è fondamentale per le imprese sociali che desiderano ottenere un impatto sociale significativo, poiché offre un quadro utile per comprendere le complessità delle identità, dell'oppressione e dei privilegi. Consente di individuare le cause profonde della disuguaglianza, massimizzare l'impatto e promuovere l'inclusività, costruendo così un percorso sostenibile che potenzia le comunità marginalizzate. Abbracciando l'intersezionalità, le imprese sociali possono portare avanti la loro missione di creare un cambiamento sociale positivo in modo più olistico, equo ed efficace.

"Per creare soluzioni inclusive affinché si verifichi un cambiamento sociale sostenibile sono necessarie collaborazione, innovazione e impegno per l'equità. Le imprese sociali incarnano questi principi e stanno generando un impatto positivo in tutto il mondo."

Social Enterprise UK

L'importanza di un approccio intersezionale per ottenere un impatto sociale significativo nelle imprese sociali è innegabile. Riconoscere che gli individui possiedono identità multiple che si intersecano consente alle imprese sociali di comprendere meglio la complessità delle problematiche sociali. Gli approcci tradizionali, che tendono a trattare i problemi in modo isolato, spesso non considerano la natura interconnessa delle disuguaglianze sistemiche. L'approccio intersezionale va oltre la gestione dei sintomi, affrontando le cause profonde delle disuguaglianze e analizzando come i sistemi di oppressione intersecati contribuiscano a creare e perpetuare tali disuguaglianze. Comprendendo queste dinamiche, le imprese sociali sono in grado di sviluppare soluzioni più efficaci e sostenibili. Un approccio mirato massimizza l'impatto sociale, garantendo che le risorse siano allocate dove sono maggiormente necessarie e che gli interventi siano accessibili e rilevanti per coloro che ne hanno più bisogno.

"Le imprese sociali hanno il potenziale per trasformare il mondo utilizzando le capacità imprenditoriali per creare un impatto sociale e ambientale positivo. Dando priorità all'inclusione e all'equità, possono guidare un cambiamento sostenibile che non lascia nessuno indietro."

Yunus Centre

Senza una prospettiva intersezionale, le imprese sociali rischiano di trascurare le esperienze e i bisogni dei gruppi emarginati, con il rischio di adottare interventi inefficaci o addirittura dannosi. Ad esempio, un'iniziativa focalizzata esclusivamente sul genere potrebbe inavvertitamente escludere individui transgender o non binari se non si considerano le loro specifiche esperienze. L'intersezionalità, invece, dà potere alle comunità marginalizzate, mettendo al centro le loro voci, esperienze e la loro leadership nello sviluppo e nell'attuazione delle iniziative sociali. Involgendo attivamente le comunità emarginate nei processi decisionali, le imprese sociali non solo creano fiducia e legittimità, ma garantiscono anche che gli interventi siano culturalmente adeguati, orientati alla comunità e sostenibili nel lungo periodo.

Le imprese sociali che adottano un approccio intersezionale non si limitano ad affrontare le questioni sociali immediate, ma si impegnano anche a smantellare le barriere strutturali che perpetuano disuguaglianza e discriminazione. Per ottenere un impatto sociale duraturo, infatti, è fondamentale affrontare le strutture e i sistemi che sostengono la disuguaglianza. Un approccio intersezionale pone l'accento sul cambiamento sistematico, sostenendo politiche e pratiche che promuovono l'equità, la giustizia e l'inclusività su scala globale. Le imprese sociali che abbracciano l'intersezionalità giocano un ruolo cruciale nel guidare questo cambiamento, sfidando le pratiche discriminatorie, supportando le riforme politiche e promuovendo iniziative di giustizia sociale.

3.2 Dalla teoria all'azione: l'intersezionalità nell'impatto sociale

Seguendo questi passaggi pratici, le imprese sociali possono integrare un approccio intersezionale nei loro interventi o progetti esterni, aumentando il loro impatto e promuovendo la giustizia sociale nelle diverse comunità:

**STEP
1**

COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ E VALUTAZIONE DEI BISOGNI

- » Iniziate impegnandovi direttamente con le comunità che intendete servire. Ascoltate le loro voci, le loro esperienze e le loro esigenze.
- » Conducete valutazioni approfondite dei bisogni, tenendo conto delle identità e delle esperienze intersezionali delle persone della comunità.
- » Raccogliete dati disaggregati e garantite che le esperienze delle persone con identità intersezionali non vengano trascurate.
- » Utilizzate metodi partecipativi, come focus groups, sondaggi e incontri comunitari, per raccogliere prospettive e spunti diversi.

**STEP
2**

ANALISI INTERSEZIONALE

- » Applicate una lente intersezionale per analizzare i dati disaggregati raccolti durante la valutazione dei bisogni, identificando le forme intersecanti di oppressione e privilegio che modellano le esperienze di diversi gruppi all'interno della comunità.
- » Considerate come fattori quali genere, sessualità, nazionalità, disabilità, classe, religione, etnia e lo stato di immigrazione si intreccino, creando sfide e barriere uniche.
- » Mantenete una mentalità aperta e creativa nell'affrontare le questioni di giustizia sociale, valutando come queste si interconneggano con tematiche apparentemente non correlate e come possano generare conseguenze non intenzionali in altre aree.

**STEP
3**

INTERVENTI SU MISURA

- » Sviluppate interventi o progetti su misura che rispondano in modo specifico alle esigenze e alle priorità dei diversi gruppi con identità intersezionali all'interno della comunità.
- » Assicuratevi che gli interventi siano accessibili, inclusivi e culturalmente rilevanti per tutte le comunità coinvolte.
- » Collaborare con i membri della comunità per co-progettare interventi, servizi e prodotti che riflettano i loro valori, preferenze ed esperienze vissute.
- » Collaborate attivamente con la comunità per co-progettare interventi, servizi e prodotti che rispecchino i loro valori, le loro preferenze e le esperienze vissute.

**STEP
4**

PARTNERSHIP E COLLABORAZIONI

- » Stabilite partnership e collaborazioni con organizzazioni e individui esperti nell'affrontare le dinamiche di oppressione e privilegio.
- » Costruite coalizioni con organizzazioni comunitarie, gruppi di advocacy e movimenti di base che rappresentano e sostengono le comunità marginalizzate.
- » Condividete risorse, conoscenze e buone pratiche per sfruttare i punti di forza collettivi e amplificare l'impatto complessivo.

STEP 5	<p>RACCOLTA E MONITORAGGIO DEI DATI</p> <ul style="list-style-type: none"> » Raccogliete dati disaggregati per monitorare l'impatto degli interventi sui diversi gruppi con identità intersezionali all'interno della comunità. » Monitorate periodicamente i risultati e adattate gli interventi secondo necessità, garantendo che rispondano alle esigenze in evoluzione delle varie comunità. » Adottate metodi di valutazione partecipativa coinvolgendo la comunità nell'analisi e nell'interpretazione dei dati raccolti.
STEP 6	<p>CAPACITY BUILDING ED EMPOWERMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> » Investite in iniziative di capacity building che consentano alle persone della comunità di diventare leader, sostenitori e sostenitrici, e agenti di cambiamento all'interno delle proprie realtà. » Fornite formazione, tutoraggio e risorse per favorire lo sviluppo di competenze, conoscenze e reti tra i gruppi emarginati. » Promuovete una cultura della solidarietà, sostegno reciproco e azione collettiva, che consenta alle comunità di mobilitarsi e difendere i propri diritti e interessi.
STEP 7	<p>ADVOCACY E POLITICHE DI CAMBIAMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> » Sostenere le politiche che affrontano le disuguaglianze strutturali e sistemiche che perpetuano l'oppressione e il privilegio. » Sostenere le politiche che affrontano le disuguaglianze strutturali e sistemiche che perpetuano l'oppressione e il privilegio. » Collaborare con la politica, i legislatori e gli stakeholder per promuovere politiche che favoriscano l'equità, la giustizia e l'inclusione. » Promuovete cambiamenti politici che affrontino le disuguaglianze strutturali e sistemiche che perpetuano l'oppressione e il privilegio. » Amplificate le voci delle comunità marginalizzate nei dibattiti politici, nei processi decisionali e nel discorso pubblico. » Collaborate con chi ha la responsabilità delle leggi e delle politiche e altri stakeholder per promuovere politiche che favoriscano l'equità, la giustizia e l'inclusività.
STEP 8	<p>TRANSPARENZA E ACCOUNTABILITY</p> <ul style="list-style-type: none"> » Mantenete la trasparenza e la responsabilità in tutti gli aspetti dell'impresa sociale, inclusi la supervisione, i processi decisionali e l'allocazione delle risorse. » Elaborate regolarmente rapporti sulle metriche relative alla diversità e inclusione, sollecitando il feedback dello staff e degli stakeholder e adottate misure concrete per affrontare le aree che necessitano di miglioramento.

