

Hacia la práctica de la INTERSECCIONALIDAD

Guía para
la reflexión
y la acción
ITZIAR GANDARIAS
UXUE ZUGAZA

Hacia la práctica de la interseccionalidad: guía para la reflexión y la acción

ITZIAR GANDARIAS
UXUE ZUGAZA

Autoras

Itziar Gandarias Goikoetxea y Uxue Zugaza Goienetxea

Coordinación

Área de Cohesión Social de la Diputación Foral de Bizkaia

Ilustraciones

Bea Aparicio

Diseño y maquetación

a_erre

Índice

Introducción	6
• La “cocina” de esta guía	6
• Cómo acercarte a esta guía	8
• Estructura de la guía	8
¿Cómo entendemos la interseccionalidad?	9
• ¿De dónde partimos?	13
• La interseccionalidad como una pregunta abierta	17
• Metáforas para pensar en la interseccionalidad	20
• Tres ideas para acabar	33
Pistas para aterrizar la interseccionalidad	34
• Generales y transversales	38
· La conexión de los ejes de desigualdad	38
· No dar por hecho	39
· Preguntarnos permanentemente	40
· Tener en cuenta el contexto	41
· Participación significativa	43
· Mirada y trabajo comunitario	44
• Pistas vinculadas a la entidad o a la organización	46
· Algunas preguntas para reflexionar:	46
· Mirarse a lo interno	46
· Repensar nuestros espacios, metodologías y lenguaje	47
· La construcción de alianzas y el trabajo en red	48
· Algunas preguntas para reflexionar:	50
• Relacionadas con proyectos o actividad concreta	50
· Pensar los proyectos por problemáticas	50
· Escucha activa	52
· Tiempos y procesos “a fuego lento”	53
Un banco de herramientas	54
• Recursos audiovisuales	55
• Proyectos, herramientas y materiales	55

Introducción¹

Cada vez más instituciones, colectivos y organizaciones están sensibilizadas con la idea de que las desigualdades son complejas y deben ser abordadas de manera integral. De este modo, se asume que las herramientas de diagnóstico y de intervención basadas en un único eje de desigualdad han de complementarse con miradas que integren la intersección con otros ejes.

Aunque este diagnóstico ya lleva un tiempo sobre la mesa, todavía faltan herramientas que permitan llevar a la práctica la interseccionalidad. Esta guía quiere responder a esta necesidad, y con este objetivo introduce orientaciones para su aplicación y puesta en marcha. Se dirige a organizaciones que intervienen y atienden distintas formas de desigualdad, aunque también puede ser útil para profesionales y activistas que quieran revisar sus prácticas y formas de trabajo en clave interseccional.

La “cocina” de esta guía

Para su realización, esta guía ha contado con el apoyo del equipo técnico del área de Cohesión Social de la Diputación Foral de Bizkaia y, sobre todo, con las aportaciones de entidades sociales de Bizkaia. En junio de 2024 se organizó una jornada de trabajo en la que participaron 21 personas de 14 entidades con trayectoria en el trabajo en base a diferentes **ejes de desigualdad**: la atención a personas refugiadas, **LGTBI**, migradas, gitanas y personas en situación de exclusión social grave, entre otras. A partir de la experiencia de estas organizaciones, esta sesión buscaba sistematizar estrategias, formas de trabajo, dudas o inquietudes relacionadas con la puesta en marcha de la interseccionalidad en las situaciones

que atienden. Para ello, se diseñó un taller participativo donde las entidades reflexionaron en torno a tres preguntas:



- Aunque tu entidad tenga un único grupo social de referencia, ¿cómo trabajáis la heterogeneidad interna de ese grupo?
- En cuanto al lenguaje, ¿qué palabras, términos o conceptos te son de utilidad a la hora de trabajar esa heterogeneidad interna?
- En cuanto a las convocatorias de subvenciones públicas, ¿cuáles son las dificultades con las que te enfrentas a la hora de explicar la manera en la que trabajas la interseccionalidad?

Los contenidos que recoge esta guía desarrollan las propuestas, dificultades identificadas y otras inquietudes que surgieron de este ejercicio de reflexión conjunta. Las aportaciones que hicieron las entidades y personas participantes en el taller fueron transcritas y sistematizadas. A partir de esta materia prima, hemos elaborado, ordenado y desarrollado algunas claves para llevar a la práctica la perspectiva interseccional. El primer borrador del documento se contrastó de forma presencial, con algunas de las entidades que componen el espacio intercomisiones del área de Cohesión Social de la Diputación Foral de Bizkaia, y de forma online, a través de un formulario que se envió a las entidades. Estas contribuciones han permitido revisar y enriquecer la guía, hasta llegar al documento final.

1_ Las autoras de esta guía quieren dar las gracias a las entidades que han participado en los diferentes momentos de elaboración de este material, por el tiempo dedicado a las aportaciones y al contraste.

Cómo acercarte a esta guía

En su desarrollo teórico, la interseccionalidad puede ser percibida como un concepto inabarcable, porque parece que nos obliga a hacerlo todo, y todo a la vez. Por su complejidad puede generar miedo a equivocarnos o inacción para evitar “meteduras de pata” en la traslación de la teoría, donde encaja todo, a la práctica, donde aparecen la incertidumbre, el conflicto y las decisiones difíciles. Este temor a “ensuciar” la teoría (que, por definición, es pura, acabada y llena de seguridades) con la práctica (donde entran la incertidumbre, el conflicto y las no-respuestas) puede generar cierta parálisis.

Por eso, planteamos esta guía como una caja de herramientas para que cada organización la adapte a su contexto y a sus necesidades. La interseccionalidad puede resultar abrumadora si nos acercamos a ella como una enmienda a la totalidad de todo lo que se ha hecho hasta ahora, o como una solución definitiva de las desigualdades. Por eso, en esta guía hemos optado por plantear pistas que puedan orientar la puesta en práctica de la interseccionalidad de forma flexible y respetando los contextos, tiempos y procesos de cada organización.

Estructura de la guía

El recorrido que inicias se compone de dos paradas fundamentales. En una primera parte, introducimos el marco teórico de la interseccionalidad: cómo la entendemos desde esta guía y algunas ideas centrales a tener en cuenta cuando nos acercamos a ella. En una segunda parte, desplegamos algunas claves para llevar la interseccionalidad a la práctica. Al final de la guía hemos añadido un glosario con definiciones de algunos términos que aparecen en negrita a lo largo del documento.

¿Cómo entendemos la interseccionalidad?



¿Qué es la interseccionalidad?, “para nosotras no es una teoría que aplicar, sino nuestra realidad como mujeres gitanas. Es el marco para entender nuestras vidas y para luchar contra las **opresiones** que nos atraviesan”, nos dicen desde la Asociación de Mujeres Gitanas de Euskadi (AMUGE).

De esta definición sobresalen dos ideas centrales en las contribuciones teórico-prácticas que se han hecho en materia de interseccionalidad: su conexión con la experiencia vivida y su orientación como herramienta para la transformación social. En las vivencias de muchas personas, a menudo el **sexismo**, el **racismo**, la **xenofobia**, el **clasismo**, el **anti-gitanismo**, el **capacitismo** o la **homofobia** actúan a la vez. Se plasman simultáneamente en sus identidades y en experiencias de desigualdad concretas. Desde este punto de vista, la interseccionalidad nombra una vivencia de las desigualdades compleja. Es compleja porque se conforma en un cruce entre diferentes sistemas de opresión. Mari Evans (2004), poeta afroamericana, lo explicaba así: “no soy una parte de mí. No puedo ser simplemente una persona negra y no ser también una mujer, ni puedo ser una mujer sin ser lesbiana... Por supuesto que, siempre habrá gente, y siempre ha habido gente en mi vida, que me ha dicho ‘Bueno, defínete como tal y tal’, excluyendo las otras partes de mí. Hacerlo es una injusticia para una misma.”



El testimonio de Mari Evans muestra la dificultad de separar el género, la raza y la sexualidad, tres “partes” de su identidad que son inseparables. Esta complejidad no sólo se muestra en la forma en que se percibe una misma, también en los obstáculos que experimentan las personas debido a la existencia de diferentes estructuras de desigualdad.

En 1991, la jurista Kimberlé Crenshaw propuso el término “interseccionalidad estructural” para nombrar el impacto simultáneo del sexismo y el racismo en las vivencias y experiencias de las mujeres afroamericanas que sufrían violencia sexista. Con este concepto señalaba cómo la posición específica de estas mujeres en el cruce entre el sexismo y el racismo las enfrentaba a una experiencia de la violencia de género “cualitativamente diferente” respecto a las mujeres blancas. En el marco de esta problemática, también relató cómo las agendas de las políticas públicas y los movimientos sociales contra las violencias sexistas no integraban esta complejidad. Y para poner nombre a esta falta de respuestas utilizó el concepto de “interseccionalidad política”.

La “interseccionalidad política” visibiliza la tendencia por parte de diferentes instituciones y organizaciones a intervenir sobre distintos ejes de desigualdad de forma separada, cuando en la práctica estos ejes actúan de manera conjunta, generando experiencias complejas de desigualdad. Desde la *praxis* que lleváis a cabo las entidades, esta forma de entender la interseccionalidad invita a revisar nuestras formas de mirar y de intervenir para integrar, poco a poco, esta complejidad. Porque a veces, las injusticias también ocurren como resultado de intervenciones que no contemplan la interacción entre distintas estructuras de desigualdad.

Por ejemplo, Aritz Resines, de la asociación Samurrak, cuenta que “las personas mayores LGTBI son invisibles en las residencias públicas”. Baby García, de Kale Dor Kayiko, explica que “los hospitales no están adaptados a las necesidades de la cultura gitana ni de otras culturas que conviven en el País Vasco”². A pesar de los avances y esfuerzos que se están llevando a cabo desde las instituciones para integrar la diversidad en la atención que ofrecen los servicios públicos,

2_ Testimonios publicados y disponibles en <https://www.bizkaia.eus/es/tema-detalle/-/edukia/dt/12623>



queda camino por recorrer. Como señalan estos casos, pensar las necesidades de las personas mayores o de las personas gitanas incorporando otros ejes de desventaja, como la orientación sexual o la raza, visibiliza las dificultades que encuentran algunos colectivos en el acceso al derecho a la salud o al cuidado.

En el siguiente testimonio, una persona de origen brasileño refugiada por su identidad de género reflexiona sobre las dificultades para acceder a un trabajo acorde a su formación: “Tengo una formación de enfermería, en Brasil trabajé diez años. No puedes trabajar con tu formación, porque tu formación está en proceso de homologación. Una vez el proceso de homologación universitario, que normalmente lleva dos años, tienes que pasar por una formación dentro de un máster en el área de salud. (...) Cuesta decir que son cuatro años mínimamente para poder trabajar con tu formación”.³

Cuando piensa en sus dificultades, esta mujer cuenta que “no es sólo la condición de ser inmigrante, es la condición de ser inmigrante, mujer, negra, travesti... Son muchas cosas”.

Estos casos ejemplifican cómo la interseccionalidad es una invitación a mirar, reflexionar y, sobre todo, actuar sobre las desigualdades, teniendo en cuenta que “son muchas cosas” las que dificultan el acceso a una vida que merezca la pena ser vivida. Esta guía recoge algunas pistas para avanzar en el recorrido. Antes de ir a ellas, introducimos algunas claves que pueden ayudar a contextualizar esta perspectiva y su práctica desde la intervención.

3_ Testimonio recogido en “La vida en modo difícil: Ser una persona refugiada, desde una mirada interseccional”, realizado por Zehar-Errefuxiatuekin. El vídeo está disponible aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=WhqbxXhC50A>

En esta guía, cuando hablamos de la práctica de la interseccionalidad partimos de cuatro ideas.

¿De dónde partimos?

Reconocer la genealogía de la interseccionalidad

La primera tiene que ver con la genealogía de la interseccionalidad. La perspectiva interseccional se nutre de las trayectorias políticas y militantes del feminismo y del antirracismo.

“Un manifiesto feminista negro” representa un hito importante en esta genealogía. El manifiesto lo escribe en 1977 el Combahee River Collective, un grupo feminista negro de Boston⁴. Estas activistas utilizan el concepto de los “sistemas de opresión interconectados” para denunciar las dificultades que experimentaban las mujeres afroamericanas como consecuencia de la acción simultánea del heterosexismo, el racismo y el capitalismo en sus vidas. Por eso, abogan por un análisis y una lucha contra las opresiones “integradas”, es decir, “basadas en el hecho de que los principales sistemas de opresión están interrelacionados” (2012: 75).



(Barbara Smith, Beverly Smith y Demita Frazier, autoras del manifiesto)

Si reconocemos el Feminismo Negro como un espacio de pensamiento y de activismo clave en la genealogía de la interseccionalidad, no podemos pasar por alto la centralidad que tiene la crítica antirracista en el desarrollo de este marco. En este sentido, algunas autoras, activistas y organizaciones critican un uso del término donde la raza y la perspectiva antirracista acaban desapareciendo.

4_ El nombre de este colectivo se inspira en una acción guerrillera que lideró la activista abolicionista Harriet Tubman en 1863 en Carolina del Sur. Esta acción liberó a más de 750 personas esclavizadas.

Sirma Bilge (2013) señala que, en sus desarrollos, la interseccionalidad se ha ido “blanqueando”. Con ello, critica la omisión de la raza en el desarrollo que ha tenido la interseccionalidad en el contexto de los estudios feministas en Estados Unidos y Europa. Otras de las preocupaciones relacionadas con la importancia de la raza en la perspectiva interseccional tienen que ver con la tendencia a emplearla como un concepto que sustituye otras palabras que generen mayor incomodidad. En este sentido, Sara Ahmed (2012) utiliza la imagen de una “sonrisa” para describir el efecto que producen conceptos más amables como la diversidad o la interseccionalidad, frente a palabras más confrontativas como racismo, sexismo o clasismo. Es central tener presentes estos riesgos para no perder el potencial crítico de la interseccionalidad.

Una herramienta política para la justicia social

Estas genealogías muestran que la interseccionalidad es una herramienta política: busca visibilizar y hacer frente a diferentes formas de injusticia. Parte de un diagnóstico crítico con las **relaciones de poder** que generan desigualdades y busca transformarlas, interviniendo en distintos ámbitos de la vida social que reproducen relaciones desiguales de poder.

¿De qué ámbitos estamos hablando? Patricia Hill Collins (2019) distingue cuatro “ámbitos del poder”. Estos ámbitos están presentes en el día a día de cualquier persona y reproducen desigualdades de forma más o menos sutil: el ámbito estructural o de las políticas públicas (por ejemplo, leyes y otras acciones estatales), el ámbito cultural (por ejemplo, mensajes difundidos a través de medios de comunicación o productos audiovisuales), el ámbito disciplinario que

conforman las normas formales e informales (por ejemplo, prejuicios y estereotipos que reproducen diferentes prácticas sociales), y el ámbito de las relaciones interpersonales (por ejemplo, cómo nos relacionamos las personas).

También en la intervención social, la perspectiva interseccional debería ser un punto de partida para que las organizaciones reflexionen, identifiquen o intervengan sobre las relaciones de poder que se dan en estos ámbitos.



Es posible que la hayamos practicado sin llamarla interseccionalidad

Entre las entidades que trabajáis con diferentes problemáticas, es posible que la idea de la interseccionalidad estuviera antes de que llegara el concepto. Porque la habíais experimentado en forma de injusticias, porque en vuestras organizaciones teníais contacto con situaciones de desigualdad que desbordan la atención por áreas o ejes de intervención, o porque ya funcionáis con una sensibilidad muy cercana al “lenguaje” de la interseccionalidad. Nos referimos, por ejemplo, a la aplicación de un modelo de atención centrado en la persona, al trabajo a través de la escucha y la empatía o la preocupación porque algunos recursos no estuvieran llegando a todas las personas que los necesitan.

Por eso, muchas veces escuchamos que la interseccionalidad “ordena” o “pone nombre” a esto que ya estaba presente en la realidad y en la forma de hacer de muchas personas y organizaciones. Nos gustaría que esta guía sirviera para complementar vuestra experiencia y vuestra práctica, y para aportar nuevos elementos que os puedan servir de ayuda en este objetivo.

Una herramienta para profundizar y mejorar lo que ya estamos haciendo

Esto es importante: la interseccionalidad no debería ser una perspectiva que viene a sustituir los enfoques y las herramientas existentes, como son la perspectiva de género o la perspectiva de la interculturalidad. Pensamos que el potencial de la interseccionalidad está en su utilidad para ampliar

y enriquecer estas perspectivas, y revisar lo que tal vez no esté funcionando.

En este sentido, puede que nos preocupe no llegar a todos los ejes de desigualdad. La mayoría de las veces esto no es posible, porque los recursos son limitados, y porque cada entidad está especializada en una forma concreta de desigualdad. Pensamos que la interseccionalidad sobre todo invita a profundizar en el eje que estamos trabajando, a estar atentas hacia aquello que no estamos viendo y a hilar fino para identificar posibles interacciones con otras formas de desigualdad.

Una vez aclarados estos puntos de partida, introducimos algunos mimbres teóricos de la interseccionalidad que pueden ayudar a pensar en su práctica.

La interseccionalidad como una pregunta abierta

Las sociólogas Patricia Hill Collins y Sirma Bilge definen la interseccionalidad del siguiente modo:

“La interseccionalidad es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los acontecimientos y las condiciones de la vida social y política y de una misma, rara vez pueden entenderse como moldeados por un solo factor. Suelen estar condicionados por muchos y muy diversos factores, que se influyen mutuamente. En lo que respecta a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una sociedad no están determinadas por un único eje de división social, ya sea la raza, el género o la clase, sino por muchos ejes que funcionan juntos y se influyen mutuamente. La interseccionalidad como he-

herramienta analítica permite a las personas acceder mejor a la complejidad del mundo y de sí mismas.” (2016: 2)

Esta definición ofrece uno de los puntos de partida de la perspectiva interseccional, ya mencionado: muchas situaciones de injusticia son complejas, y no pueden entenderse ni enfrentarse considerando una única fuente de desigualdad.

Al referirse a ella como una herramienta analítica para acceder a esta complejidad, estas mismas autoras inciden en que la interseccionalidad no es una teoría que explica cómo funcionan las desigualdades: no permite predecirlas, y mucho menos ofrece respuestas o soluciones acabadas. Más bien, se trata de una perspectiva que señala la posibilidad de que, en un contexto determinado, algunas estructuras de desigualdad se relacionan de una manera determinada, generando unos efectos específicos. Por eso, autoras como Sirma Bilge (2010) o Ann Garry (2011) subrayan que la riqueza de la interseccionalidad está en la aproximación cualitativa, y no cuantitativa, a las desigualdades: no hablamos de una suma de desigualdades, sino de prestar atención a cómo se relacionan diferentes ejes, y con qué efectos. Esta es una de las ideas fundamentales para entender la diferencia entre el enfoque monofocal, el enfoque de las desigualdades múltiples y el enfoque interseccional.

Hace casi dos décadas, la politóloga estadounidense Ange-Marie Hancock (2007) diferenció la interseccionalidad de otras dos aproximaciones posibles a las desigualdades: la perspectiva monofocal y la perspectiva de las desigualdades múltiples. Más recientemente, Gerard Coll-Planas y Roser Solà-Morales (2019) han adaptado la propuesta de Hancock planteando el siguiente esquema.

	Perspectiva monofocal	Perspectiva de las desigualdades múltiples	Perspectiva interseccional
¿Cuántos ejes de desigualdad se abordan?	Uno	Más de uno	Más de uno
¿Cuál es la relación entre ejes?	Uno de los ejes se considera el principal	Los ejes tienen la misma importancia en una relación predeterminada entre unos y otros	Los ejes tienen la misma importancia; la relación entre ellos es una pregunta abierta que depende del contexto
¿Cómo se conciben los ejes?	De forma estática	De forma estática	De forma dinámica

Pensemos, por ejemplo, en la atención a mujeres que sufren violencia de género desde las tres perspectivas.

Desde una perspectiva monofocal, las intervenciones dirigidas a atender a las víctimas de violencia consideran el género como único eje de desventaja y, por lo tanto, no tienen en cuenta las diferencias internas entre las mujeres a la hora de abordar la violencia. En algunos casos, no contemplar la existencia de otros ejes de desigualdad que confluyen con el género puede limitar el alcance de estas intervenciones, dejando a algunas mujeres fuera.

Desde una perspectiva de las desigualdades múltiples, sí se contemplan otros ejes además del género. En el ejemplo que estamos utilizando, podríamos añadir al género la condición de migrante y a partir de ahí diseñar medidas específicas para atender a las mujeres migrantes que sufren violencia de género. Desde esta perspectiva, se asume una relación a priori entre estos dos ejes de desigualdad. El género y la condición de migrante se abordan de manera conjunta, y se piensa en las mujeres migrantes como un grupo relativamente homogéneo con necesidades similares.

Tabla. Diferencia entre la perspectiva monofocal, la perspectiva de las desigualdades múltiples y la perspectiva interseccional

Fuente:
Coll-Planas y Solà-Morales,
2019: 14

Por último, una intervención **desde la perspectiva interseccional** no pensaría tanto en clave de grupos, como son las mujeres migrantes, sino en contextos concretos en los que confluyen diferentes ejes de desigualdad. Entre las mujeres migrantes pueden darse diferencias relacionadas con su situación administrativa, su nivel de formación, el vínculo con sus comunidades de origen o el dominio de la lengua que limitan, de diferentes formas, las posibilidades de denuncia y de atención en casos de violencia de género. Sin embargo, estos ejes no siempre se relacionan de la misma manera y con los mismos efectos. Es por ello que la relación entre estos ejes no se asume, sino que es una pregunta abierta que depende del contexto.

La diferenciación que acabamos de mostrar es útil porque nos ayuda a ordenar, pero corre el riesgo de simplificar la riqueza que introduce la interseccionalidad a la hora de pensar la relación entre diferentes ejes de desigualdad. Proponemos algunas metáforas para ilustrar diferentes planteamientos que acompañan a la interseccionalidad.

Metáforas para pensar en la interseccionalidad

La interseccionalidad debe su nombre a la metáfora de la intersección o el cruce de caminos que propuso la abogada feminista negra Kimberlé Crenshaw en a finales de los 80. Desde entonces, se ha convertido en la metáfora más popularizada para hacer referencia a la acción simultánea de distintos ejes de opresión.

Cruce de caminos

En 1989, la jurista estadounidense publicó un análisis jurídico donde explicaba la acción conjunta del racismo y el sexismo a través de la metáfora del accidente que ocurre en un cruce de caminos. Este análisis parte de la revisión del caso de unas mujeres afroamericanas que son despedidas de sus



trabajos por ser mujeres negras. En él, Crenshaw compara esta discriminación con el “doble” atropello que sufre una persona situada en medio de una intersección de carretera: dos coches que provienen de dos carriles diferentes, “sexo” y “raza”, chocan a la vez contra el peatón y lo hieren. Al ser un atropello simultáneo, es imposible aclarar el origen de algunas heridas: se han producido como consecuencia del doble impacto. En vez de ser un motivo de protección o asistencia, esta circunstancia juega en contra de la persona herida. En la historia que nos cuenta, la ausencia de una única persona conductora responsable implica que nadie asume la responsabilidad: al no ser capaces de aclarar a qué seguro médico rendir cuentas, nadie se hace cargo de la persona herida.

A través de la imagen del cruce de caminos, esta metáfora es muy ilustrativa para visibilizar la acción simultánea entre diferentes ejes de desigualdad. También visibiliza la injusticia que supone desatender a una persona en situación de desigualdad porque no somos capaces de identificar una única causa. Lo realmente grave es que, Kimberlé Crenshaw (1989) escribió esta metáfora a partir de unas sentencias judiciales que no atendían a las demandas de las mujeres que alegaban discriminación simultánea en base al sexo y a la raza.

La trampilla del sótano

Esta crítica hacia los sistemas anti-discriminación que, para su funcionamiento, sólo toleran un único eje de desigualdad, puede explicarse de otras maneras. En otro pasaje, Kimberlé Crenshaw (1989) escribe sobre la existencia de un sótano donde se apilan personas atravesadas por diferentes ejes de desigualdad: género, clase, raza, origen... Estas personas están colocadas las unas sobre las otras. Imagina una especie de pirámide donde los cuerpos de abajo, atravesados por muchos



ejes de desigualdad, sostienen a los cuerpos de arriba, que serían aquellos que sólo se ven atravesados por un único eje. Justo encima de sus cabezas está el techo, y después, encima del sótano, se encuentran las personas que no sufren ningún tipo de desigualdad. Para que las personas ubicadas debajo del sótano puedan acceder a la parte de arriba se acuerda construir una trampilla. El problema de este mecanismo es que sólo acceden las personas del sótano que están colocadas en la parte superior de la pirámide. Es decir, sólo acceden al piso de arriba las personas “reconocidas” en base a un único eje de desigualdad: en los casos judiciales que ella analiza, las mujeres blancas, a las que se le reconoce la discriminación en base al género, y los hombres negros, a los que se les reconoce la discriminación racial.

Esta imagen acompaña la metáfora anterior del cruce de caminos. Esta “salida selectiva” del sótano nos recuerda la limitación de las aproximaciones monofocales a la desigualdad que Crenshaw critica: el acceso a derechos ocurre demostrando una única excepción respecto a la norma de género que encarnan los hombres heterosexuales, o la norma de raza que encarnan las personas blancas. Dicho de otro modo, en la situación que denuncia esta abogada, el sistema sólo tolera una única desviación respecto al **sujeto normativo** del derecho (el hombre blanco), permitiendo el acceso al ámbito de los derechos a las mujeres que sufren sexismo pero que son blancas, o a los hombres que sufren racismo pero que son hombres.

Camión articulado

Otra figura sugerente para pensar la relación entre diferentes ejes de desigualdad es la del camión articulado, propuesta por Patricia Hill Collins (2019), a partir del trabajo del teórico crítico Stuart Hall. Piensa en un camión donde el frente, o la cabina, y la parte trasera, o el remolque, están conectados



unos a otros con un mecanismo que puede soltarse. Esta imagen puede ser útil para reconocer que es compatible pensar en la intersección entre diferentes ejes de desigualdad, y, a la vez, en la autonomía de sistemas como el clasismo, el sexismo o el racismo. Es decir, son sistemas diferenciables los unos de los otros. Las distintas piezas que componen el camión se mantienen intactas, pero sus posibilidades de articulación, la forma en que pueden unirse las unas con las otras, son muchas. Y cada una de estas uniones crea un camión diferente. Llevada a la lectura sobre las desigualdades, la interseccionalidad invita a identificar la forma en que se dan estas conexiones en determinados contextos, reconociendo la especificidad de cada uno de los sistemas.

La elaboración de una galleta

Ivy Ken (2008) compara la intersección entre diferentes ejes de desigualdad con el proceso de elaboración de una galleta. Sabemos que, al mezclarse, los ingredientes de la galleta (el azúcar, la mantequilla, la harina, el chocolate) se transforman. Esta imagen es muy útil para pensar en la idea de “mutua constitución” de los ejes de desigualdad: al “mezclarse”, ejes como el género, el origen y la raza se transforman entre sí. Sus significados y sus efectos cambian cuando se relacionan los unos con los otros.



Propiedades de una manzana

Maria Rodó-Zarate (2021) compara el funcionamiento de las desigualdades interseccionales con las características de una manzana. Podemos reconocer una manzana en base a diferentes propiedades: el sabor, la textura, el color o la temperatura. Una manzana puede ser verde, dulce, dura y fría. Estas características son diferenciables, pero están ligadas las unas a las otras: podemos reconocer la acidez en una manzana muy verde, y la dulzura en una manzana roja. Lo mismo ocurre con las personas: el género, el origen, la edad... son propiedades diferenciables, pero están inevitablemente relacionadas entre sí.

Por otro lado, las propiedades de color, sabor, temperatura o textura de la manzana no son constantes. De hecho, pueden variar: si metemos la manzana en el horno su temperatura aumenta, la manzana se ablanda y se vuelve más dulce. En este caso, la temperatura transforma la dureza y el sabor de la manzana. Llevándolo a la experiencia de las desigualdades, podemos pensar cómo, por ejemplo, la vivencia del sexismo está condicionada por otras “propiedades” como, por ejemplo, la edad. A pesar de nombrarlas de forma separada, ambas se influyen mutuamente: el sexismo que puede experimentar una niña de 3 años difiere de las que puede vivir una mujer de 90. Género y edad confluyen en ambos casos, pero con efectos diferentes, porque “una mujer puede tener tres, treinta o noventa años, pero siempre tendrá una edad y la forma en que le afectará el sexismo estará condicionada por su edad” (Rodó-Zarate, 2021: 39).

Finalmente, comparar las desigualdades a través de las propiedades de una manzana permite pensar en que, al igual que no hay manzanas sin color, sabor o dureza, no hay cuerpos ni experiencias sin género, clase, raza, origen, etc. Son propiedades de la vida humana que están siempre. Esto es



relevante para pensar las situaciones de ventaja y **privilegio**: a menudo nos olvidamos de que los hombres tienen género, o las personas blancas una raza. Todas las personas estamos atravesadas por diferentes ejes o “propiedades”, a pesar de que, según el contexto, algunas resulten invisibles.

Una maraña

Lucas Platero (2012) resume la complejidad que evoca la interseccionalidad con la imagen de una maraña de hilos. Imaginamos la interseccionalidad como una bola de hilos desordenados, llena de nudos y enredos. A pesar de su complejidad, esta maraña no es inabarcable. En esta guía queremos ofrecer algunas pistas para ir desenredándola, poco a poco.

¿Cómo entendemos las categorías de desigualdad?

Las categorías sociales como mujer, hombre, migrante... son una ficción que construimos para ser inteligibles en un entorno determinado. Por un lado, necesitamos categorías sociales para entendernos, reconocernos y poder comprender la realidad y actuar sobre ella. De ahí que muchas de ellas sean nombradas como categorías de desigualdad y no sólo categorías sociales. A la vez, tenemos que tener presente que estas categorías están sostenidas por experiencias complejas que muchas veces desbordan cualquier intento de simplificación. Son necesarias y, a la vez, se nos quedan cortas si nos agarramos a ellas como estables, fijas y duraderas.

Si trabajamos con una comprensión estática de las categorías sociales, atribuyéndoles unas características y problemáticas fijas y determinadas de antemano, corremos el peligro de homogeneizar, estigmatizar y descontextualizar problemas y experiencias. Si preguntamos a un grupo de personas que se



identifican como mujeres, ¿qué es para cada una de vosotras ser mujer?, aparecerán elementos comunes, pero también diferentes. Es posible que algunas de ellas identifiquen algunas características que para otras no tengan sentido o pasen desapercibidas. La interseccionalidad ayuda a visibilizar esta diversidad. No obstante, existen diferentes posicionamientos en relación a cómo conceptualizar las categorías y la relación entre ellas.

Algunas de las metáforas mostradas en el apartado anterior permiten pensar en los ejes o categorías de desigualdad como entidades separadas las unas de las otras que, en determinadas circunstancias, confluyen. Es el caso del camión articulado o de la imagen del cruce de caminos. Otras metáforas permiten pensar en cómo el sentido y los efectos de categorías como el género, el origen, la edad... se transforman entre sí, al igual que ocurre cuando mezclamos los ingredientes en la elaboración de una galleta, o con las propiedades de una manzana. De este modo comprendemos que las categorías de desigualdad no son esenciales. Con esto queremos decir que la categoría “mujer” o “migrante” es diversa, y se ve atravesada por condicionantes como el origen, la raza o la edad, entre otras.

Un aspecto problemático de la interseccionalidad es que, al enfatizar lo que ocurre en la relación entre ejes, se corre el riesgo de que las categorías de desigualdad pierdan centralidad. Desde nuestra perspectiva, esta es una tensión inherente a la interseccionalidad: hacer comprender que categorías como el género, la clase social o la raza no son ejes aislados, y tampoco esencias, sin olvidar la importancia que tiene nombrarlos, reconocer sus historias de lucha y genealogías propias, así como su utilidad en políticas e intervenciones específicas.

Queremos acabar esta introducción a la interseccionalidad subrayando tres ideas centrales que recorren el espíritu de esta guía.

Tres ideas para acabar

En primer lugar, **la interseccionalidad es una especie de Pepito Grillo de las desigualdades**. Es la voz que nos pregunta todo el rato a quiénes estamos dejando fuera de nuestro foco de intervención. Hacerse esta pregunta y tratar de responderla es fundamental para hacer visible, también, desde qué posición de poder intervenimos y qué imaginarios y formas de hacer reproducimos. Pensemos, por ejemplo, en una actividad cultural. ¿Quién está detrás de la idea de cultura que estamos reproduciendo?, ¿qué lengua habla?, ¿y qué edad tiene?, ¿cuál es su comunidad de referencia?, ¿y su origen?



En segundo lugar, la interseccionalidad **no es una solución, sino un horizonte**: nos invita a avanzar revisando, cuestionando y haciéndonos preguntas. Más que un punto de llegada común, es una perspectiva creativa que puede inspirar nuevas prácticas y formas de hacer.

Finalmente, la interseccionalidad **es una perspectiva sensible al contexto**. Esta guía introduce algunas pistas, sabiendo que cada entidad tiene una trayectoria, recursos y recorrido propio. Cada organización es diferente, y avanzar hacia la práctica de la interseccionalidad implica partir, justamente, del reconocimiento de que no todas las organizaciones son iguales. Por eso, invitamos a quien se acerca a esta guía a que parta del contexto de su propia organización. Situadas en un contexto comprendemos la tensión creativa que emerge cuando pensamos en aquello que deseamos, aquello que es probable y aquello que es posible.

Pistas para aterrizar la interseccionalidad



Como venimos señalando, la interseccionalidad debe ser vista como una herramienta: su existencia como teoría no significa nada sin su práctica.

Según la Real Academia Española (RAE) una pista es un conjunto de indicios o señales que pueden conducir a la averiguación de algo. En ese sentido, presentamos a continuación un conjunto de pistas a modo de “caja de herramientas”, que tiene como finalidad servir de orientación a la hora de aterrizar a la práctica la interseccionalidad.

No hay un orden establecido, y tampoco “hay que realizar todas las pistas” para poder incorporar la interseccionalidad. Hemos evitado establecer una jerarquía entre pistas, no creemos que unas sean más relevantes que otras. Como vemos en el **dibujo 1**, existen diferentes caminos que puedan llevarnos a la interseccionalidad. Invitamos a que cada entidad elija qué pistas poner en práctica para construir su camino, singular y propio, hacia la interseccionalidad.

Pero, ¿por dónde empezamos? A modo de orientación y para no perdernos entre tanta pista, las hemos organizado en tres grupos: generales o transversales, vinculadas a la entidad/organización y, por último, las pistas que están más relacionadas con la puesta en marcha de proyectos o actividades concretas. Según sus necesidades, cada organización puede escoger por dónde empezar y en cuáles centrarse. En la siguiente tabla se presenta un resumen. Además de una explicación, cada pista irá acompañada de ejemplos concretos o preguntas que nos ayuden a reflexionar sobre nuestra práctica. Muchas de estas preguntas puede que ya estén presentes en vuestro día a día, otras quizás no y nos ayuden a cuestionar y mejorar nuestro trabajo diario.



La conexión de los ejes de desigualdad



No dar por hecho



Preguntarnos
permanentemente



Tener en cuenta el contexto



Participación significativa



Mirada y trabajo comunitario





Vinculadas a la entidad/ organización



Mirarse a lo
interno



Repensar nuestros
espacios, metodo-
logías y lenguaje



Construcción de
alianzas y el traba-
jo en red

Relacionadas con proyectos o actividades concretas



Diseñar los
proyectos por
problemáticas



Escucha activa



Tiempos y proce-
sos "a fuego lento"

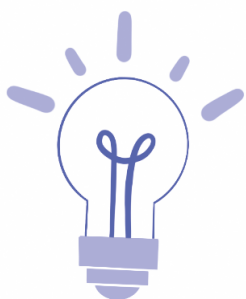
Generales y transversales

Para tener en cuenta en todo momento.

La conexión de los ejes de desigualdad

Como se ha mencionado más arriba, los ejes de desigualdad no funcionan de manera independiente, aislados unos de otros. Nuestras realidades y necesidades son fruto de nuestra posición en relación con todos los ejes de desigualdad, que interaccionan de manera compleja.

Por otro lado, la propuesta de la interseccionalidad no es tanto una mirada sumativa de los ejes de desigualdad, sino una mirada relacional y dinámica. Por ejemplo: ¿cómo influye el género en una persona con diversidad funcional?, ¿y le influye siempre y en todo momento de la misma manera?, ¿en qué contextos el género tiene más peso?, ¿y en qué contexto menos?



Primer ejemplo.

Nadie es solo inmigrante, mujer o sorda: una persona puede ser, al mismo tiempo, una mujer, migrada de la Argentina, bisexual, sin discapacidad, etc. Y, si no tenemos en cuenta la complejidad de su posición, puede ocurrir que la respuesta ofrecida no se esté ajustando del todo a sus problemas o necesidades.

Un segundo ejemplo.

Si nos fijamos en la clase social, nos damos cuenta de que ésta no se encarna igual en hombres o mujeres. Pensemos en el caso de una persona con **diversidad funcional** atravesada por una clase social precaria. Si tienes una diversidad funcional en una familia modesta los obstáculos son muy evidentes: es más difícil conseguir trabajo, establecer amistades, estar en la es-

cuela o acceder a estudios superiores. En consecuencia, pensar la diversidad funcional con independencia de la clase social puede ser problemático. Ocurre igual con el género: no es lo mismo ser una mujer con diversidad funcional que un hombre con diversidad funcional. Las dificultades que ambos enfrentan son muy diferentes, porque su diversidad funcional está atravesada, en este caso, por el género. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad sufren las consecuencias del tabú sobre su sexualidad, desde falta de información e invisibilidad de su deseo hasta abusos o perjuicios sobre su posible maternidad.

No dar por hecho

La interseccionalidad implica no dar por hecho nada en nuestras intervenciones y diagnósticos; poner en cuestión creencias previas, conceptos o herramientas que utilizamos.

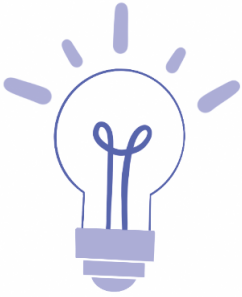
Muchas veces damos por hecho lo que las personas necesitan, y tendemos a generalizar como si, por ejemplo, todas las mujeres migradas fueran iguales, necesitaran las mismas cosas, o como si las diferentes problemáticas como el racismo o el **patriarcado** les afectara a todas ellas de la misma manera. Necesitamos poner en cuestión las concepciones y creencias sociales que manejamos para no estigmatizar de antemano.



Un ejemplo.

En el proceso de construcción colectiva de la Kulturarteko Plaza Feminista en el pueblo de Hernani en Gipuzkoa⁵, el lugar donde colocar la cocina, qué importancia darle en el proyecto, y las emociones y los significados que tenía para las mujeres de distintos orígenes que participaron en el proceso fue objeto de debate.

5_ Es un espacio a favor del feminismo y en contra del racismo. Viene a aportar su granito de arena en la transformación de Hernani y del mundo en general, y aspira a ser un lugar de referencia para la reflexión, la formación y la acción.



Las mujeres autóctonas feministas relacionaban la cocina con un lugar privado y de encierro, donde las mujeres han sido históricamente relegadas. Sin embargo, para algunas mujeres migradas la cocina debía ser un elemento central de la casa. Un lugar seguro para el encuentro, la reunión y la reivindicación de su cultura. Como señalan Mari Luz Esteban, Guilló- Arakastain y Luxan-Serrano (2024) desde una perspectiva interseccional el debate sobre la cocina posibilitó ampliar las experiencias que las diferentes mujeres tenían en relación a la cocina y no dar por hecho que todas compartieran el mismo significado.

Preguntarnos permanentemente



La interseccionalidad es una herramienta para hacernos nuevas preguntas y para tener siempre presente: ¿a quién estamos dejando fuera?, ¿qué realidad no estamos contemplando o teniendo en cuenta? Es un proceso altamente creativo, no un método cerrado con unos pasos definidos.

En ese sentido, la interseccionalidad es una herramienta para plantearse preguntas difíciles, sin fácil respuesta, y complejizar los matices que genera el cruce entre diferentes formas de desigualdad social. Sin duda alguna, la interseccionalidad es un trampolín desde el cual podemos imaginar nuevos mundos.

Sin embargo, en nuestro deseo de entender la realidad, solemos reducir su complejidad, intentando encajar problemas complejos en cajas compartimentadas y buscando respuestas rápidas y sencillas. Pero, al igual que una camiseta de talla única, las políticas, proyectos o soluciones de talla única sólo se adaptan bien a una minoría de personas.

Además de fomentar procesos de empoderamiento de las mujeres, también es un punto de encuentro para personas de diferentes orígenes y culturas. Es un lugar para los agentes sociales que trabajan por el feminismo y contra el racismo, donde construir redes y alianzas. Para más información: <https://www.hernani.eus/es/kulturarteko-plaza-feminista>

Es por ello que una mirada interseccional reconoce la complejidad de los problemas a los que nos enfrentamos, y se abstiene de intentar dar respuestas rápidas y fáciles. Los marcos de las políticas interseccionales nunca serán estáticos, por ello, la reflexión y la flexibilidad son elementos clave.

Algunas preguntas para reflexionar:



- ¿Cuán de flexibles son nuestros modos de trabajo?
- ¿Trabajamos de una manera flexible, de manera que se puedan incorporar nuevos elementos a nuestros proyectos, modificarlos o rehacerlos?
- ¿Cuánto tiempo dedicamos en los proyectos a reflexionar sobre a quién estamos dejando fuera, y qué realidades estamos no contemplando?
- ¿Solemos extraer aprendizajes de los proyectos para incorporarlos en proyectos posteriores?

Tener en cuenta el contexto

Cuando hablamos de interseccionalidad, el contexto importa, y mucho. La interseccionalidad es realmente práctica si tenemos en cuenta el contexto. Por eso hablamos de una interseccionalidad situada.

En esta guía planteamos que, a la hora de poner en práctica la interseccionalidad, tener en cuenta el contexto aporta, al menos, dos beneficios.

Por un lado, remarca la dimensión finita de la interseccionalidad. Es decir, fijándonos en el contexto comprendemos que no es necesario abordar todos los ejes de opresión, sino

detectar aquellos que emergen de manera significativa en cada situación.

En este sentido, autoras como Marta Cruells (2015) o María Rodó-Zárate (2021) proponen la estrategia de mirar los efectos de una desigualdad, para identificar qué cruces relevantes intervienen en una problemática, en un contexto determinado. A veces, un eje puede potenciar los efectos de otro. Pensamos, en el ejemplo aportado por Marta Cruells (2015) sobre la prohibición de la interrupción voluntaria del embarazo. Afecta a todas las mujeres que desean abortar, pero se intensifica en el caso de aquellas mujeres que no disponen de recursos suficientes para abortar viajando al extranjero. En este caso, el eje de clase potencia la desigualdad que genera el eje de sexo. Otras veces, un eje puede hacer desaparecer la influencia de otro eje. En un estudio sobre los problemas de inserción laboral que enfrentan las personas trans realizado por Gerard Coll-Planas y Miquel Missé (2018), los hombres trans que habían completado la transición reconocían pasar desapercibidos en sus entornos laborales, es decir, no identificados como trans. En el caso de las mujeres trans el **passing** es más complicado, haciendo de la apariencia masculina un factor que mitiga las exclusiones que produce el eje de la identidad de género.



Y, en muchos casos, el espacio físico determina estos efectos, como señalan los trabajos de María Rodó-Zárate (2023, 2021). Por ejemplo, podemos suponer que para algunas personas con orientaciones sexuales no normativas el colegio o la familia pueden ser lugares de malestar, porque obligan a reprimir su orientación sexual o la señalan a través de actos discriminatorios. Este malestar disminuye o desaparece cuando estas personas acuden a bares de ambiente o espacios de activismo LGTBI, donde el eje de la orientación sexual pasa

desapercibido. Pero, a la vez, en este cambio de lugar pueden emerger otros ejes de desigualdad que no son tan patentes en el entorno educativo o familiar. Por ejemplo, la clase; si esta persona proviene de un entorno de clase trabajadora y entra a militar en una organización LGTBI con personas de un estatus socioeconómico mayor.

Otra derivada de la importancia del contexto tiene que ver con cómo entendemos las categorías, los significados que imprimen. Otro ejemplo. Clementine es una mujer africana de R.D. del Congo. Ella estudió dos carreras y trabajaba para el Gobierno hasta que estalló una guerra civil y tuvo que salir corriendo de su país porque su vida corría peligro. Cuando llegó al País Vasco sintió los efectos diferenciadores de su color de piel; “yo aquí (en Bilbao) soy negra, no en mi país”. Esto nos habla de la importancia del contexto; cómo el lugar determina que ciertos ejes de discriminación como el color de piel, el origen, la edad o la identidad sexual, entre otras, tengan o no ciertos efectos diferenciadores y discriminatorios. Cuando Clementine nos dice que aquí, en Bilbao, es negra, pero no en su país, no nos está hablando del color de su piel, sino de los efectos diferentes que tiene su color de piel según el lugar. No es lo mismo ser negra en R.D. del Congo que en Bilbao.

Participación significativa

Interseccionalidad y participación van de la mano. Pero no nos vale cualquier participación, sino una participación significativa que tenga en cuenta las relaciones desiguales de acceso a la participación de las diferentes personas.

No basta con representar la diversidad. La participación significativa consiste en abordar el poder: a quiénes afectan



los temas que se tratan, quién puede y no puede acudir a las reuniones, quién decide no estar presente, etc. Esto implica trabajar estrechamente con las personas a las que se dirige un proyecto o una política, sus comentarios, rigurosos y cualitativos, y escuchar las soluciones que sugieren para cualquier arista. Es un ciclo de retroalimentación, que nunca debería acabar.

Por ejemplo: la participación no sólo debe garantizarse en la etapa de diagnóstico de necesidades, sino que tenemos que establecer diferentes canales de comunicación y participación en todo el proceso de un proyecto o una actividad, incluyendo su evaluación.

Algunas preguntas para reflexionar:

- ¿Qué entendemos por participación?
- ¿A quién invitamos a participar y a quién no?, ¿cómo se elige a quién invitar y a quién no?, ¿cómo y quién decide?, ¿reflexionamos sobre quiénes se quedan fuera de los espacios de participación?
- En los propios espacios de participación, ¿qué voces, experiencias o fuentes de información se valoran, y cuáles se silencian?
- De cara a garantizar una participación diversa, ¿ponemos al alcance de las potenciales ausentes diferentes canales de participación?



Mirada y trabajo comunitario

La comunidad puede ser, entre muchas otras cosas, un espacio de pertenencia y de reconocimiento mutuo, un espacio para la **agencia**, la resistencia y la solidaridad, o una infraestructura clave para asistir en situaciones de emergencia, como demostraron las redes de ayuda vecinal en la pandemia.

La participación comunitaria puede darse de muchas formas y con diferentes grados de intensidad. En este sentido, creemos que abordar e intervenir sobre los problemas desde una perspectiva interseccional comunitaria promueve la capacidad de las personas de relacionarse y construir vínculos orientados a la mejora de la vida de las personas. También busca movilizar las ausencias para ampliar el espacio del “nosotras/os” y tejer encuentros entre sujetos diversos que en la cotidianidad no se dan. En ese sentido, necesitamos como señalábamos en otro documento (Gandarias, 2017a) generar “espacios de encuentro” donde conocernos y reconocernos; espacios donde construir lo común, pensar colectivamente, y donde también poder acordar los desacuerdos desde la confianza y el respeto mutuo. En definitiva, espacios donde encontrarse y no sólo cruzarse. Esta mirada política de la interseccionalidad es clave si la entendemos como una herramienta crítica que se dirige a la transformación social.

Por otro lado, la acción comunitaria lleva implícito un arraigo al contexto y al territorio que son clave para una visión y una intervención más afinada y compleja de la realidad. Dicho de otro modo, el conocimiento del entorno y el vínculo con el territorio facilitan incorporar la perspectiva interseccional, porque la proximidad con la realidad sobre la que estamos interviniendo ayuda a detectar qué ejes están influyendo en un problema determinado y con qué efectos.



Pistas vinculadas a la entidad o a la organización

La interseccionalidad no es solo una herramienta para pensar de manera más compleja la realidad externa. También es una herramienta fundamental para pensar cómo al interior de nuestras organizaciones, y entre organizaciones, entidades o instituciones, reproducimos relaciones de dominación que pretendemos combatir, como son el **patriarcado, el racismo, el clasismo o el capacitismo**.



Mirarse a lo interno

En general, tendemos a ver la interseccionalidad sólo como algo que afecta a la otra persona y no a mí. Sin embargo, como profesionales, técnicos/as o personas trabajadoras de una entidad, somos parte de las jerarquías que ejercen un poder estructural, tanto individual como colectivo.

Nuestras prácticas con cada persona o entidad con la que trabajamos no están exentas de relaciones desiguales de poder y ser conscientes de ello es un primer paso. Somos referentes para las personas a las que acompañamos. Por ello, la revisión interna constante tiene que ser una tarea fundamental. Por ejemplo, poner sobre la mesa de manera colectiva y en espacios de confianza nuestros sesgos, prejuicios etc. puede ayudar a contribuir a que hagamos un trabajo más honesto.

Algunas preguntas para reflexionar:

- ¿Soy consciente del poder que ejerzo desde mi posición, tanto con las personas que acompaño como con las que trabajo?
- ¿Solemos propiciar espacios en la organización para hablar de los conflictos y de los efectos que tienen las relaciones desiguales de poder existentes?
- ¿De qué (no) se habla en la hora del café?
- ¿Qué temas son tabúes en la organización?



Repensar nuestros espacios, metodologías y lenguaje

La interseccionalidad también es una mirada útil para cuestionar y reflexionar acerca de cómo están diseñados los espacios de nuestra organización, las metodologías, el lenguaje que utilizamos, etc.

Los espacios no son neutrales, muchas veces reproducen un orden social jerárquico entre quienes allí trabajamos y también con quienes se acercan a nuestra organización.

Por ejemplo: la disposición del espacio de nuestra entidad, ¿facilita la interacción y la comunicación entre las personas trabajadoras de una manera horizontal?, ¿y entre las personas trabajadoras y las personas que se acercan al servicio? A veces, introducir modificaciones en el espacio físico (por ejemplo, decidir poner mesas o no, dónde ponerlas, si existen espacios distendidos de encuentro, etc.) puede provocar cambios positivos en las dinámicas de trabajo.



Lo mismo con las metodologías y el lenguaje que utilizamos. En el lenguaje y las palabras también reside el poder. Es importante ser consciente de ello, y construir puentes y no muros.

Un ejemplo es la utilización actual de la palabra MENA. En principio, la palabra MENA (Menores Extranjeros No Acompañados) es un término neutro que se utiliza en el ámbito legal y en estudios sobre migraciones. No obstante, desde hace tiempo hablar de MENA es una forma de categorizar, ocultando el aspecto más humano de esta condición, una forma de esconder un hecho fundamental: hablamos de niños, niñas y adolescentes que no cuentan con la protección de un adulto o familiar y que son condenados a la invisibilidad y la

exclusión social. La palabra MENA “cosifica” y “deshumaniza”, porque ya está cargada de negatividad, y contribuye a que olvidemos la continua vulneración de sus derechos por parte de las administraciones públicas.

A continuación, algunas preguntas para repensar el impacto de nuestros espacios en las interacciones y la terminología que utilizamos:

-
- ¿Desde dónde y para quiénes están construidas nuestras metodologías de trabajo?
 - ¿Cómo está diseñado el espacio de tu entidad?, ¿qué interacciones permite y cuáles no?
 - ¿Utilizamos una terminología cercana y familiar para las personas que se acercan a nuestra entidad?
 - ¿Reflexionamos sobre posibles estereotipos y prejuicios que reproducen los términos que utilizamos en el día a día?
-



La construcción de alianzas y el trabajo en red

Poner en práctica la interseccionalidad debe de ir más allá de analizar cómo están interconectadas las opresiones. La interseccionalidad es un trampolín desde el cual podemos crear y fortalecer alianzas con otras personas, colectivos y organizaciones.

No se trata de incluir por incluir la diferencia, ni de igualarlo todo. Desde la práctica política, la interseccionalidad reconoce las singularidades y particularidades, y crea alianzas entre ellas sin jerarquizar dolores o experiencias de opresión (Gandarias, 2017b). Es una herramienta fundamental para

forjar alianzas entre identidades que están situadas en los márgenes, pero también entre sujetos y organizaciones que se opongan a las estructuras de poder discriminatorias y quieran luchar contra ellas.

¿Y qué implica esto en la práctica diaria?

Sabemos que nuestro trabajo es imposible sin una coordinación con otras entidades, instituciones, movimientos sociales, etc. Sabemos que, por ejemplo, la derivación es una práctica fundamental de muchas entidades cuando identifican una demanda social que ellas no puedan cubrir. Pero la interseccionalidad nos propone ir un poco más allá de la coordinación y la derivación: hablamos de tejer alianzas y redes que permitan revisar y ampliar nuestra mirada sobre las desigualdades, identificar problemáticas y situaciones que desconocemos y diseñar propuestas de manera conjunta.



Por otro lado, sabemos que lo relacional es muy importante a la hora de trabajar en red. Las posibilidades para este trabajo en red y, sobre todo, su calidad, dependerá mucho de quiénes están asumiendo ese rol. Por eso, es clave cuidar y dar importancia a quién colocamos en esta responsabilidad. Puede que no todas tengan las capacidades necesarias para ese trabajo de alianzas. Ahora bien, la importancia de lo relacional no puede llevarnos a concentrar toda la responsabilidad en las personas que componen una organización. Es importante que las alianzas sean un compromiso de las entidades, y no una iniciativa personal. Esto es fundamental para que el trabajo en red perdure más allá de las personas.

Algunas preguntas para reflexionar:

- ¿Qué importancia damos en nuestra organización a la construcción de alianzas?
- ¿La organización cuenta con estructuras y mecanismos para facilitar este trabajo en red? Es decir, ¿el trabajo en red es una iniciativa personal o es una apuesta de la organización?
- ¿Cómo son las redes de trabajo en las que participamos? ¿Son espacios de trasvase de información o son espacios de construcción conjunta?
- ¿Cómo cuidamos esos espacios de alianzas y trabajo en red?
- ¿Con qué temas nos cuesta más hacer trabajo en red?, ¿por qué?



Relacionadas con proyectos o actividad concreta

Finalmente, proponemos algunas pistas que pueden ayudar la hora de realizar una actividad concreta o diseñar un proyecto.

Pensar los proyectos por problemáticas

Algunas propuestas, como la que presentan Gerard Coll-Planas y Roser Solà-Morales (2019), en el contexto de las políticas municipales, subrayan las posibilidades que abre la perspectiva interseccional para intervenir sobre las desigualdades a través de temas o problemas. Frente al trabajo por colectivos, el trabajo por problemáticas puede ser una estrategia útil para diagnosticar e intervenir sobre casos en los que influyen varios ejes de desigualdad. Esto permite complejizar y visibilizar realidades que serían más difíciles de identificar en un trabajo en clave de colectivos identificados por un único eje. Ante un mismo problema cada colectivo aportará una mirada, condicionada por el eje que le atraviesa. Pensemos en la percepción del miedo o inseguridad en la calle. El diagnós-

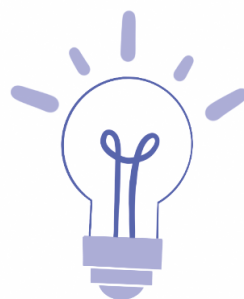
tico y las soluciones que aportemos variarán en función de la perspectiva que adoptemos: la perspectiva de las mujeres, la perspectiva de las personas en situación de calle, la perspectiva de las personas mayores o la perspectiva de las personas racializadas, por nombrar algunas. Una forma de abordar esta problemática en clave interseccional consistiría en un diálogo entre organizaciones, instituciones y profesionales especializadas en el trabajo con estos colectivos. Por eso, el trabajo por problemas también genera posibilidades para el trabajo en red entre organizaciones, o, en el caso de organizaciones grandes, entre las personas que componen sus diferentes áreas o departamentos.



Por otro lado, pensar en el problema en vez del colectivo también ayuda a colocar la mirada en el contexto en vez de focalizar únicamente en las personas que lo sufren, y nos ayuda a revisar la forma en que definimos los problemas.

Un ejemplo:

¿Cómo definimos las problemáticas con las que trabajamos? No es lo mismo aludir al problema de la inmigración o al problema de la xenofobia. Los efectos e implicaciones de ambas definiciones son muy distintos. Definir el problema desde la migración implica poner el foco del problema en las personas que migran y en el hecho mismo de migrar; criminalizando la acción misma de migrar y, por tanto, a las personas que migran. Sin embargo, hablar de la xenofobia como problemática pone el foco del problema en la sociedad a la que se llega, en aquellos sectores de la sociedad que rechazan la acogida a personas que vienen de determinados lugares, o en las políticas migratorias que impiden la movilidad libre y segura de las personas.





Escucha activa

La escucha implica un ejercicio consciente de atención y apertura hacia la otra persona. Escucha activa significa entender la comunicación desde el punto de vista de quién habla. No solo aquello que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Se trata de darnos el espacio para que las personas compartan sus experiencias, conscientes de que su punto de vista es válido y merece ser escuchado.

Ahora bien, sabemos que la escucha y el diálogo están atravesadas por jerarquías y relaciones de poder que silencian a quien tiene algo que decir, nos disponen a una comunicación sesgada por prejuicios e ideas establecidas, o directamente refuerzan las jerarquías. Patricia Hill Collins y Jone Martínez-Palacios (2018) nos recuerdan lo tentador que puede ser pasar por alto el trabajo que supone reconocer las relaciones de poder injustas y pensar en espacios de “diálogo horizontal”. Por eso, una práctica en clave interseccional también tiene que ver con reflexionar sobre las condiciones que permitan una escucha sensible a la existencia de jerarquías y asimetrías de poder. Esto implica reconocer desde qué lugar hablamos y escuchamos.

Algunas preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son las condiciones de escucha que tenemos?
- ¿Somos conscientes de la posición desde la que habla cada cuál?
- ¿Tenemos suficiente tiempo para escuchar lo que las personas tienen para decir?
- ¿Los espacios de escucha tienen alguna incidencia después, en la práctica?
- ¿Cómo nos escuchamos entre las propias personas del equipo?



Tiempos y procesos “a fuego lento”

La interseccionalidad es más amiga de los procesos que de los proyectos puntuales o innovadores que no pueden tener continuidad. Las propuestas prácticas de la interseccionalidad, descritas a lo largo de esta guía, necesitan tiempo para ser cocinadas. Por ejemplo, la creación de alianzas y trabajo en red requieren un proceso: se cocinan a fuego lento, no es algo que se consiga de un día para otro.



Algunas preguntas para reflexionar:



- Cuando diseñamos un proyecto, a pesar de estar acotado a un tiempo limitado, ¿pensamos a largo plazo?
- ¿Qué importancia damos a los impactos deseados y no deseados de un proyecto?
- ¿Cuánto tiempo dedicamos a sistematizar buenas prácticas que puedan servir a compartir el proceso del proyecto, y no tanto los resultados?
- ¿Dedicamos tiempo a reflexionar conjuntamente sobre el impacto que han tenido las acciones, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad?
- ¿Las personas o grupos afectados participan en la evaluación?
- Durante la ejecución de los proyectos ¿se incluyen espacios de evaluación del proceso, donde reflexionar sobre lo que se está haciendo y no sólo al final, cuando se ha terminado el proyecto?
- Teniendo en cuenta la diversidad de los grupos afectados, ¿a quién no hemos conseguido llegar? ¿por qué?
- ¿Qué puede hacerse, en futuras acciones, para llegar a las personas que no se han beneficiado de las acciones?

Un banco de herramientas



- **¿Qué es la interseccionalidad?**
Kimberlé Crenshaw, subtítulo al castellano
- **Afinando las aristas críticas de la interseccionalidad:**
Patricia Hill Collins: UNIFESP- 2023.
- Documental “M”, sobre personas menores no acompañadas, Servicio de Producciones Audiovisuales de la Diputación de Cádiz. <https://www.youtube.com/watch?v=SwMAWnx5stw>
- **Interseccionalidad**, Tatiana Romero InteRed ONGD
- **La mirada interseccional: Gerard Coll -Plans**. Biblioteca ULPGC, Episodio 17, Espacio Violeta.

Recursos audiovisuales

- **Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones.** Institut de Drets Humans de Catalunya. Disponible en: <https://www.idhc.org/es/publicaciones/aplicacion-de-la-interseccionalidad-en-las-politicas-y-servicios-de-igualdad-y-no-discriminacion-reflexiones-criticas-y-recomendaciones/>
- **Decálogo de propuestas de actuación y herramientas.** Zehar Errefuxiatuekin. <https://zehar.eus/producto/decalogo-de-propuestas-de-actuacion-y-herramientas/>
- **El muro de las discriminaciones. Herramienta de diagnóstico.** Asociaciones Sehaska, Aldarte y Alas y Raíces. Para ver la experiencia de trabajo en red de estas organizaciones: <https://www.youtube.com/watch?v=bPCA18rF2r0>

Proyectos, herramientas y materiales

- **El poder transformador de la interseccionalidad. Prácticas interseccionales para fomentar la justicia social y reducir las desigualdades.** Fundación Robert Bosch Stiftung. Disponible en: <https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2023-07/EL%20PODER%20TRANSFORMADOR%20DE%20LA%20INTERSECCIONALIDAD.pdf>
- **Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales,** Ayuntamiento de Terrassa. Disponible en: <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/09/Publicacion-Igualtats-Connect-ES.pdf>
- **Interseccionalidad y Tercer Sector Social: una apuesta por la atención a la diversidad.** Observatorio vasco del Tercer Sector Social 2024.
- **Interseccionalidad, diversidad y asilo. La intervención social y comunitaria desde la perspectiva interseccional.** Mapa de recursos. Zehar Errefuxiatuekin. <https://zehar.eus/producto/mapa-de-recursos-de-interseccionalidad/>
- **Podcast sobre el derecho a enterramiento digno.** <https://www.elsaltodiario.com/laquilombera/quilombera-abordausencia-cementerios-poblacion-musulmana>
- **Relief Maps.** Consúltala en: <https://reliefmaps.upf.edu/>

Anti-gitanismo

Una forma específica de racismo dirigida contra las personas gitanas. Es una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentada por la discriminación histórica, que se expresa, entre otros modos, mediante la violencia, el discurso del odio, la explotación, la estigmatización y la discriminación más descarnada. Existen tres dimensiones en las que se articula el antigitanismo: la simbólica, la material y la institucional. La dimensión simbólica del antigitanismo implica a los discursos (hablados, recitados, cantados o escritos), las imágenes (documentales, artísticas o publicitarias) y los textos (fílmicos, científicos o literarios) que representan a las personas gitanas de una forma estereotipada. La dimensión simbólica del antigitanismo refuerza el distanciamiento cultural entre las personas gitanas y el resto de la sociedad; y genera una desactivación de los mecanismos éticos fundamentales de identificación con el prójimo: la empatía, la compasión o la solidaridad.

Agencia

La agencia es la capacidad de las personas de interactuar con sus contextos históricos y situaciones concretas a partir de actuaciones dirigidas hacia una meta de transformación sociocultural y/o contextual, y que no siempre tienen porqué ser conscientes e intencionadas. Esta capacidad también puede ser colectiva, ya que “la agencia entraña la habilidad para coordinar algunas acciones con otras personas y contra otras, para formar proyectos colectivos, para persuadir, para coaccionar. La capacidad de agencia es el impulso a la acción que tenemos las personas y las organizaciones. Y puede ser entendida como una forma de resistencia colectiva y como un desafío a la manera en la que se ha repartido el poder en la sociedad.

Glosario

Capacitismo

Actitud o discurso que devalúa la discapacidad, frente a la valoración positiva de la integridad corporal, la cual es equiparada a una supuesta condición esencial humana de normalidad. En consecuencia, la discapacidad es interpretada como una condición devaluante del ser humano.

Clasismo

El clasismo se define como una forma de discriminación arraigada en la desigualdad que surge de la pertenencia a diferentes clases sociales. Se caracteriza por la actitud o creencia que considera a algunas personas superiores o inferiores debido a su posición económica, nivel educativo o estatus social. El clasismo se manifiesta a través de estereotipos, prejuicios y trato diferenciado hacia aquellos que pertenecen a clases sociales consideradas inferiores. Esto conduce a la exclusión, marginalización y negación de oportunidades y derechos a aquellos que no están en los estratos sociales privilegiados. En esencia, el clasismo perpetúa las desigualdades sociales, obstaculiza la movilidad social y afecta la equidad en la sociedad.

Diversidad funcional

Este término fue propuesto en el año 2005 por la comunidad de personas con discapacidad que constituye el Foro de Vida Independiente (FVI). En la búsqueda por cambiar el modelo de discriminación imperante a través del lenguaje, se acuña el concepto “diversidad funcional” en sustitución del término “discapacidad”, pretendiendo eliminar la negatividad en la definición de este sector de población y reforzar su esencia de diversidad. El término “diversidad funcional” busca un enfoque social, entendiendo a cada individuo como un ser único, con capacidades diferentes y dejando de lado los déficits y las carencias. Al hablar de personas con diversidad funcio-

nal, hacemos referencia a aquellos individuos que tienen una forma diferente de llevar a cabo determinadas tareas.

Ejes de desigualdad

Son factores de desigualdad. Por ejemplo, el género, el origen o la clase. Estos factores son producto de sistemas de poder estructurales (p. ej. sexismo, racismo, homofobia...), y distribuyen los recursos sociales de forma desigual.

Homofobia

Aversión o discriminación contra las personas homosexuales. Suele implicar odio, hostilidad o desaprobación hacia personas de esta orientación sexual y, a menudo, hacia la misma idea de diversidad sexual.

LGTBI

Acónimo relativo a personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales.

Opresión

En su uso tradicional, la opresión designa el ejercicio de la tiranía por un grupo gobernante. Pero a partir de los años 60 y 70 el concepto se amplía para recoger, también, las desventajas e injusticias que sufren algunos grupos y personas de forma sistemática y cotidiana por parte de toda la sociedad y las instituciones que la conforman. Así entendida, la opresión es estructural (descansa en sistemas de dominación, como el sexismo o el racismo) y sus efectos incluyen, pero van más allá de la distribución económica. Sus causas están insertas en hábitos y símbolos que no se cuestionan, en los presupuestos que subyacen a las reglas institucionales y en las consecuencias colectivas de seguir esas reglas.

Passing

Es un término anglosajón que define el hecho de ser percibido socialmente como una persona con una identidad sexual o de género concreta en función de la apariencia y sin tener en cuenta cómo dicha persona se identifica. El passing no afecta solo a personas que se identifican como LGTBI. Por ejemplo, una persona puede pasar por alguien de menor edad, por pertenecer a una determinada clase social diferente a la suya, o por ser homosexual sin identificarse como tal.

Patriarcado

Un sistema injusto de poder que descansa sobre la dominación del hombre sobre las mujeres. Es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños y las niñas de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general.

Poder

Capacidad de imponer la propia voluntad en el comportamiento de otras personas (en el ámbito social, familiar, sexual, etc.). Esta es la concepción del poder más habitual, pero existe también la que considera que, además de este “poder sobre alguien” (que remite a dominio, opresión, control e imposición) hay un “poder para hacer cosas de forma individual u organizada con otras personas”, no contra ellas. Esta segunda es una concepción del poder que remite a la creación, la capacidad de decisión, la autonomía y el empoderamiento.

Privilegio

Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de poseer. El privilegio implica tener más acceso al poder, a los recursos y a las oportunidades, solo por ser una persona europea, tener

la piel blanca, ser cisgénero, de clase socioeconómica alta, sin discapacidades, o también por ser hombre o ser heterosexual. Pero el privilegio es, sobre todo, dar por sentadas estas oportunidades.

Racismo

Un sistema injusto de poder y privilegios que divide a las personas en diferentes grupos raciales, y distribuye de forma desigual entre estos grupos diferentes tipos de recursos sociales (dinero, reconocimiento, prestigio...), en base a su clasificación racial. El racismo puede ser institucionalizado (p. ej. el racismo que reproducen las políticas públicas), el científico (p. ej. teorías de supremacía racial) y cotidiano (p. ej. estigma hacia personas racializadas). Por su parte, la racialización implica asignar una categoría racial a un grupo o una persona. Es un término que quiere señalar que la raza es una construcción social dirigida a la dominación, por tanto, impuesta por los grupos dominantes sobre los grupos oprimidos.

Relaciones de poder

El poder es dinámico y está basado en relaciones; es decir, es ejercido en las relaciones sociales, económicas y políticas entre individuos y grupos y se encuentra distribuido de forma desigual. Los diferentes grados de poder son sostenidos y perpetuados a través de divisiones sociales y, también, de instituciones como la familia, la religión, la educación, los medios de comunicación, la ley, etc. Para ejercerlo, se emplean técnicas de amaestramiento, procedimientos de dominación y sistemas para obtener obediencia.

Sexismo

El sexismo son todas las actitudes y prácticas que promueven la discriminación por razón de sexo biológico y tiene, entre sus bases, el pensamiento binario. Así a mujeres y hombres

se nos asignan un conjunto de conceptos asociados, opuestos entre sí y basados en supuestas diferencias biológicas que acaban definiendo formas de ser, sentir y pensar. Estereotipos culturales que, hoy en día, se mantienen vigentes. Así, conceptos como objetivo, universal, racional, abstracto, público, mente, etc. son atribuidos a la esfera masculina mientras que sus opuestos; subjetivo, particular, emocional, concreto, privado, cuerpo, etc. son identificados con el mundo de lo femenino.

Sujeto normativo

Desde las teorías críticas, el sujeto normativo es un sujeto idealizado, que encarna un cuerpo y reproduce valores y comportamientos considerados normales o deseados en una sociedad determinada (p. ej. la obligatoriedad de la heterosexualidad). La normatividad se reproduce con diferentes grados de intensidad, a través de dispositivos sociales (p. ej. la escuela o la familia), políticos (p. ej. leyes y políticas públicas) o culturales (p. ej. medios de comunicación).

Xenofobia

Conjunto de actitudes, prejuicios y comportamientos que entrañan el rechazo, la exclusión y, a menudo, la denigración de personas por ser percibidas como extranjeras o ajenas a la comunidad, a la sociedad o a la identidad nacional. La xenofobia comporta hostilidad, rechazo u odio hacia personas extranjeras o percibidas como tales. u odio hacia personas extranjeras o percibidas como tales.

Referencias

Ahmed, Sara (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham, NC: Duke University Press.

Bilge, Sirma (2013). Intersectionality undone: Saving intersectionality from feminist intersectionality studies. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2), 405-424.

Bilge, S. (2010). Recent Feminist Outlooks on Intersectionality. *Diogenes*, 57(1), 58-72.

Collins, Patricia Hill (2019). ***Intersectionality as Critical Social Theory***. Durham: Duke University Press.

Collins, Patricia Hill, & Martínez-Palacios, Jone (2018). Educación crítica y emancipadora desde la epistemología del feminismo negro. ***Hariak. Recreando La Educación Emancipadora***, (4), 12-19.

Collins, Patricia Hill & Bilge, Sirma (2016). ***Intersectionality***. Cambridge, UK: Polity Press.

Coll-Planas, Gerard, & Missé, Miquel (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. ***OBETS. Revista De Ciencias Sociales***, 13(1), 45-68. doi :<https://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.1.02>.

Coll-Planas, G., y Solá-Morales, R. (2019). Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals. Ajuntament de Terrassa. <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>.

Combahee River Collective [1977] (2012). Un manifiesto feminista Negro. In Platero, Raquel (Lucas) (Ed.), ***Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada***. (pp. 75-86). Barcelona: Edicions Bellaterra.

Crenshaw, Kimberl  e (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. ***The University of Chicago Legal Forum***, 140, 139-167.

Crenshaw, Kimberl  e (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. ***Stanford Law Review***, 43(6), 1241-1299.

Cruells, Marta (2015). ***La interseccionalidad: Tipos y factores de entrada en la agenda política, jur  dica y de los movimientos sociales***. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

Esteban, Mari Luz., Guill  -Arakistain, Miren., & Lux  n-Serrano, Marta. (2024). Ethnography of the kitchen: The Women's House, a space for feminist alliance and intercultural encounter. ***Ethnography***, 25(1), 58-75.

Evans, Mari. (2004) 'My Words Will Be There.' En Wylie Hall, J. (ed.). ***Conversations with Audre Lorde***. Jackson: University Press of Mississippi, 71-78.

Gandarias Goikoetxea, Itziar. (2017a). De la unidad a lo común: hacia una articulación feminista de las diferencias. La experiencia de la Plataforma de la Marcha Mundial de Mujeres de Euskal Herria. ***Universitas Humanística***, (83), 361-387.

Gandarias Goikoetxea, Itziar (2017b). ¿Un neologismo a la moda?: Repensar la interseccionalidad como herramienta para la articulación política feminista. *Investigaciones feministas*, 8(1), 73-93. doi: <https://doi.org/10.5209/infe.54498>.

Garry, Ann (2011). Intersectionality, metaphors, and the multiplicity of gender. *Hypatia*, 26(4). 826-850.

Hancock, Ange-Marie (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, 5(1), 63-79.

Ken, Ivy (2008). Beyond the intersectionality: a new culinary metaphor for race-class-gender studies, *Sociological Theory*, 26(2), pp. 152-172

Platero, Lucas. (2012). *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

Rodó-Zárate, Maria (2023). Intersectionality and the Spatiality of Emotions in Feminist Research. *The Professional Geographer*, 75(4), 676–681.

Rodó-Zárate, María (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Manresa: Edicions Bellaterra.

Zugaza, Uxue (2023). *Entre los caminos trillados y las líneas de deseo. La interseccionalidad en la política en igualdad en España* (1983-2021). Tesis doctoral, UPV/EHU.

