

igualdades  
CONECTADAS

Interseccionalidad  
en las políticas  
públicas locales

# Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales

[www.igualtatsconnect.cat](http://www.igualtatsconnect.cat)

## **Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales**

### **Coordinador del proyecto:**

Ajuntament de Terrassa

### **Socios:**

Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya  
CEPS Projectes Socials

### **Investigación y elaboración de contenidos de la Guía:**

Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales

### **Comité asesor:**

Àlex Monfort Fradera; Amàlia Fernández Portero; Bernat Chueca Playà; Consol Gallart Bascompte; Laura Fuste Llorens; Maria Cors Pedrol; Mercè Soler Campins; Montserrat Martínez Soler; Natalia Perona Vizcaino; Raquel Garcia Mesa; Sonia Valle Vilamitjana; Teresa del Amo Busto; Victoria Hernández Salamero

**Corrección del catalán:** Laia Martínez López

**Traducción al castellano:** Laia Martínez López

**Traducción al inglés:** Ailish Holly

**Diseño y maquetación:** Ximena Chaperó

**ISBN:** 978-84-15421-12-2



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported



Co-funded by the Rights,  
Equality and Citizenship  
Programme of the European Union

Este proyecto (REC-PP- 2016-2- 776043) ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Sus contenidos y materiales son responsabilidad exclusiva de sus autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

El contenido de esta publicación estaba actualizado en el momento de su publicación (mayo 2019). Las referencias a los vínculos externos pueden cambiar en el tiempo y deben ser revisadas.

# Índice

---

<b>1</b>	<b>Introducción</b> .....	5
<b>2</b>	<b>Igualdades conectadas. Un proyecto piloto para incorporar la perspectiva interseccional</b> .....	8
<b>3</b>	<b>Herramientas conceptuales</b> .....	11
	3.1. Ejes de desigualdad .....	11
	3.2. Ámbitos de la política pública .....	12
	3.3. Servicios municipales .....	13
<b>4</b>	<b>Formas de abordar los ejes de desigualdad</b> .....	14
	4.1. La lógica monofocal .....	15
	4.2. La discriminación múltiple .....	16
	4.3. La interseccionalidad .....	17
<b>5</b>	<b>La interseccionalidad aplicada a las políticas locales</b> .....	23
	5.1. La organización .....	24
	5.2. El diseño de proyectos .....	33
	5.3. Aspectos transversales .....	47
	5.4. Recapitulando: estrategias para la aplicación de la interseccionalidad .....	51
<b>6</b>	<b>Reflexiones finales</b> .....	52
<b>7</b>	<b>Glosario</b> .....	53
<b>8</b>	<b>Referencias bibliográficas</b> .....	54



# 1 Introducción

---



La interseccionalidad supone un reto porque propone una mirada que pone en duda dos dinámicas habituales en las políticas públicas: dirigirse a la “ciudadanía en general” o bien a grupos sociales específicos que comparten un mismo eje de desigualdad. Cada una de las dos opciones plantea sus correspondientes problemas.

Por una parte, en lo que se refiere a políticas dirigidas a la “ciudadanía en general”, podemos preguntarnos: ¿existe la “persona estándar”? ¿Para qué “persona” están pensadas las políticas? O, planteándolo al revés: ¿las necesidades y realidades de qué personas no se tienen en cuenta? A partir de estas preguntas podemos evidenciar que las políticas dirigidas a la “ciudadanía en general”, bajo una presunta neutralidad, a menudo ocultan sesgos y exclusiones.

Por otra parte, las políticas que tienen en cuenta a determinados grupos sociales (mujeres, personas migradas, con discapacidad, LGTBI, jóvenes, etc.) permiten focalizar la atención en determinadas desigualdades, pero tienen ciertas limitaciones.

En primer lugar, es posible que también construyan un sujeto estándar (la *mujer*, la *persona mayor*, etc.) que excluya a otras partes del grupo. En segundo lugar, puede que las políticas sectoriales no tengan en cuenta los cruces entre diferentes ejes de desigualdad u opresión (como clase social, género, origen o diversidad funcional). Y es que la idea de que los ejes de desigualdad operan de manera independiente, aislados unos de otros, no tiene en cuenta que nuestras realidades y necesidades son fruto de nuestra posición en relación con *todos* los ejes de desigualdad, que interaccionan de manera compleja. Porque nadie es *solo* inmigrante, mujer o sorda: una persona puede ser, *al mismo tiempo*, una mujer, migrada de la Argentina, bisexual, sin discapacidad, cisgénero, etc. Y, si no tenemos en cuenta la complejidad de su posición, puede ocurrir que la respuesta ofrecida no sea la adecuada a sus necesidades.

En definitiva, tanto la “ciudadanía en general” como la existencia de grupos definidos por un único eje de desigualdad son simplificaciones de la realidad, podría decirse, que generan sesgos y exclusiones. Y a esto precisamente intenta dar respuesta la perspectiva interseccional. Más adelante, en el apartado 4.3, presentamos la interseccionalidad detalladamente, pero por ahora podemos quedarnos con la idea de que es una herramienta que permite visibilizar, analizar e intervenir en situaciones de desigualdad, desde una aproximación compleja, que tiene en cuenta que los ejes de opresión no actúan de forma independiente sino interrelacionada.

## #UTILIDAD

¿Por qué puede ser útil la aplicación de la perspectiva interseccional en el trabajo municipal? Aunque, a lo largo del texto, iremos encontrando respuestas a esta pregunta, avanzamos ya algunas importantes:

- Nos señala los límites de las prácticas políticas que fragmentan la realidad y no permiten abordar las intersecciones entre ejes de desigualdad.
- Nos permite ir más allá de la lógica de las políticas dirigidas a la “ciudadanía en general” o a grupos específicos, que no es eficaz para explicar los matices y la complejidad de las vidas de las personas reales.
- Nos proporciona herramientas para abordar de forma más efectiva, eficiente y compleja las desigualdades que se producen en nuestro entorno.
- Nos ayuda a reconocer la diversidad de realidades y necesidades de la ciudadanía de nuestro municipio.
- Nos avisa sobre cómo, desde las políticas públicas, también se generan sesgos y exclusiones, en función de aspectos como la definición de las personas destinatarias de una política o de los mecanismos de participación.

## #RESISTENCIAS>SOLUCIONES

El hecho de que la perspectiva interseccional proponga una lógica distinta a la habitual en las políticas públicas hace que aparezcan múltiples resistencias a su aplicación. Podemos destacar dos en las que creemos que hay que hacer hincapié, porque pueden manifestarse en las personas que estáis leyendo esta Guía.

La primera resistencia se concreta en el hecho de hacer creer que es imposible de aplicar, o que se trata de una complicación que no merece la pena. En este sentido, cabe reconocer que se trata de una perspectiva muy desarrollada a nivel teórico, aunque sin mucha investigación aplicada o experiencia práctica en su implementación en políticas públicas. No obstante, consideramos que la interseccionalidad no ha venido a complicarnos la labor, sino a aportar nuevas formas de mirar e intervenir en la realidad social que queremos transformar a través de las políticas públicas, puesto que hay aspectos que la lógica hasta ahora dominante en la Administración no nos ha permitido abordar, brechas que identificamos en nuestra actuación pero que no sabemos cómo resolver. Y, en algunos casos, la interseccionalidad contribuye a dar respuestas. Precisamente esta Guía quiere contribuir a aterrizar esta aproximación y pasar del “no se puede” al “a ver cómo lo hacemos”, por medio de la visibilización de experiencias y compartiendo planteamientos que nos permitan avanzar en los procesos de aplicación.

La segunda resistencia nace en el extremo opuesto: tener expectativas demasiado altas. Cuando nos movemos exclusivamente en el debate teórico, hay conceptos que brillan, que son sugerentes, que incluso pueden cegarnos. Precisamente nos ciegan porque no están en contacto con la realidad concreta. Cuando los acercamos a nosotros, cuando los aterrizamos, puede que pierdan parte de su brillo, pero es entonces cuando toman sentido y se convierten en herramientas que nos permiten generar preguntas, orientar acciones y transformar realidades.

## **#DESTINATARIAS**

Esta Guía está expresamente destinada a personas que integran la Administración local desde varios puestos: cargos electos, cargos directivos, equipos técnicos que se encarguen del diseño de políticas públicas y personal municipal que trabaje en áreas como la atención directa, la intervención o el trabajo comunitario.

Aunque principalmente vaya dirigida a personas que trabajan en el ámbito de las políticas públicas, esta Guía también puede resultar útil a activistas o personas interesadas en las formas de contrarrestar las desigualdades que se producen en su entorno.

## **#ESTRUCTURA**

A continuación, en el apartado 2, presentamos el proyecto en cuyo marco se ha elaborado la Guía, ya que nos permitirá comprender el proceso de diálogo que ha nutrido este material.

En el apartado 3, se presentan tres conceptos clave: cómo entendemos los ejes de desigualdad, los ámbitos y los servicios. En el apartado 4, se contraponen tres formas de abordar las desigualdades (monofocal, discriminación múltiple e interseccional), se reflexiona sobre algunos de los debates en relación con esta última perspectiva y se plantean elementos que pueden ayudar a su aplicación.

El apartado 5 está dedicado a aterrizar el concepto de interseccionalidad y presentar propuestas de aplicación en la práctica diaria, orientadas en tres grandes bloques: organización, diseño de proyectos y aspectos transversales.

La parte de contenido termina en el apartado 6, que trata de afrontar los retos de esta perspectiva. Al final de la Guía, incluimos un glosario y las referencias bibliográficas.

# 2 Igualdades Conectadas

---



## Proyecto piloto para la incorporación de la interseccionalidad a la política municipal

En este apartado presentamos el proyecto Igualdades Conectadas. Interseccionalidad en las políticas públicas locales (Igualdades Conectadas), en cuyo marco se ha generado esta Guía. El proyecto se ha llevado a cabo en el Ayuntamiento de Terrassa, con la idea de que se pueda replicar en otras administraciones locales y, por ello, nos parece importante compartirlo.

Igualdades Conectadas surgió de la necesidad del Ayuntamiento de Terrassa de encontrar nuevas formas de planificar y actuar, que permitieran dar respuestas más ajustadas a la diversidad del municipio, para así fomentar la igualdad y la no discriminación.

Terrassa, al igual que otras ciudades europeas, es un núcleo muy diverso y esta realidad es fuente de riqueza. Sin embargo, aspectos como el origen étnico, la edad, la diversidad funcional, así como el sexo, la identidad y expresión de género, la orientación sexual y las condiciones socioeconómicas, son ejes de vulnerabilidad que pueden conllevar una discriminación y, por lo tanto, desigualdad.

En este sentido, el Ayuntamiento de Terrassa cuenta con una trayectoria histórica de promoción de la igualdad y la no discriminación. El Ayuntamiento se estructura en diferentes servicios municipales, y algunos de ellos abordan de forma directa los ejes de desigualdad: el género, la orientación sexual, el origen, la edad y las capacidades, entre otros.

Estos servicios tienen por objetivo velar por la incorporación de las especificidades de los diferentes colectivos en las políticas públicas, para garantizar que sean inclusivas y evitar, de este modo, la discriminación.

Gracias al trabajo sectorial de dichos servicios, se ha avanzado mucho en la promoción de la igualdad y la no discriminación. Aun así, a lo largo de los años se viene detectando que el abordaje sectorial presenta limitaciones en determinadas situaciones, dado que la realidad es muy compleja y las personas se definen por múltiples factores.

En este contexto, se apostó por el desarrollo de un proyecto europeo junto con la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya y CEPS Projectes Socials, una entidad experta en proyectos europeos, para buscar nuevas formas de intervenir y planificar que permitan responder de un modo más integral y adecuado a la compleja realidad de



las personas, en especial de las que pertenecen a grupos potencialmente vulnerables a la discriminación (mujeres, personas LGBTIQ, minorías raciales o étnicas y religiosas, personas con discapacidad, entre otras), considerando a la vez las etapas del ciclo de la vida.

El proyecto pretendía valorar las posibilidades de aplicación de la interseccionalidad, una perspectiva muy estudiada desde la teoría, pero no tan desarrollada en la práctica. Trabajar conjuntamente con universidad, administración pública y sociedad civil nos brindaba la oportunidad de hacer propuestas innovadoras, prácticas y aterrizadas en un contexto real y desde la corresponsabilidad.

Así, el proyecto consistió en generar un proceso de formación, sensibilización y aprendizaje mutuo, y desarrollar herramientas que permitan transferir la experiencia a otras administraciones y contextos europeos.

En la primera fase, se realizó una investigación para conocer la situación del Ayuntamiento frente al trabajo interseccional, y se buscaron experiencias en el ámbito europeo que sirvieran como referencia. Dicha exploración resultó útil para conocer las potencialidades, reticencias y necesidades de formación del personal, en relación con la interseccionalidad, y para acabar de ajustar las acciones formativas. Además, evidenciamos que había pocas experiencias de aplicación práctica en políticas de igualdad y no discriminación.

La segunda fase se concretó en tres ciclos de formación: uno interno para personal municipal, uno abierto a la ciudadanía y otro con un grupo más reducido de personal técnico, para concretar las propuestas e ideas que se habían tratado en los anteriores.

El ciclo dirigido a personal municipal respondía a la necesidad de formar a los equipos municipales, para posibilitar un aprendizaje compartido y generar sinergias y herramientas para el cambio. Se formaron a todos los equipos de los ejes de desigualdad, ciclos de vida y representantes de otros servicios; en total, un centenar de profesionales. El hecho de que todo el equipo se formara supuso un aspecto innovador, ya que a menudo las acciones formativas están muy compartimentadas y se dirigen a perfiles concretos: administrativos, de intervención, de planificación, de dirección. Pero en estas sesiones participaban todos los perfiles y, gracias a ello, el mensaje llegó a todo el mundo, se compartieron lenguajes y se pusieron de manifiesto bagajes y posicionamientos distintos. Además, el hecho de contar con referentes de otros servicios que no fuesen los ejes de desigualdad nos permitió crear un puente de conexión hacia los otros servicios con los que, a largo plazo, será necesario compartir esta visión y esta forma de trabajar.

En este mismo sentido, se consideró imprescindible compartir el proceso de aprendizaje y de debate con la sociedad civil. De hecho, la interseccionalidad nace en los movimientos sociales, por lo que se asumía que las posibles transformaciones en la administración debían llevarse a cabo en diálogo con la sociedad. Por ello, se organizó un ciclo abierto a la ciudadanía, donde se replicaba el contenido trabajado con los equipos profesionales y se reflexionaba conjuntamente sobre las implicaciones de esta perspectiva. Participaron alrededor de 250 personas.

En paralelo a las sesiones de formación con personal municipal y ciudadanía, un grupo reducido de personal técnico se reunía para hacer propuestas concretas sobre cómo aterrizar lo que se había debatido en las formaciones. Esta labor aportó un valor añadido, dado que hacía posible ir más allá de la abstracción y realizar propuestas muy concretas y aplicables a la organización y las dinámicas del Ayuntamiento.

Durante la tercera fase del proyecto, se organizó un Congreso europeo, abierto a otras administraciones, universidades y entidades europeas, para compartir aprendizajes y experiencias y generar conocimiento sobre la aplicación de la interseccionalidad en políticas públicas locales en el ámbito europeo. Participaron más de 300 personas de diferentes ayuntamientos y administraciones, universidades, entidades y empresas nacionales y europeas.

Además, esta Guía se ha elaborado con la voluntad de generar herramientas para transferir la experiencia y los resultados a otros contextos nacionales y europeos. Internamente, este conjunto de propuestas y metodologías debe servir para aplicar los aprendizajes y continuar el camino hacia políticas más inclusivas y, en definitiva, hacia una ciudad más igualitaria.

Se puede encontrar más información acerca del proyecto en:

 [www.igualtatsconnect.cat/es](http://www.igualtatsconnect.cat/es)

 Vídeos de las sesiones formativas 

 Vídeos del Congreso europeo 

# 3 Herramientas conceptuales



En este apartado proponemos una definición de tres conceptos clave que pueden ser útiles para ubicar las aportaciones posteriores, en relación con las distintas formas de abordar las desigualdades en las políticas públicas. Los tres conceptos que veremos son: ejes de desigualdad, ámbitos de la política pública y servicios municipales.

## 3.1. Ejes de desigualdad

Cuando hablamos de ejes de desigualdad nos referimos a las divisiones a partir de las que se distribuyen, de forma desigual, los recursos socialmente valorados. De este modo, las personas, en función de los grupos sociales a los que pertenecen, tendrán más o menos acceso a determinados recursos (dinero, prestigio, contactos, información, etc.).

La teorización de la interseccionalidad nació estrechamente vinculada a los ejes de sexo, raza y clase social, pero no existe un listado cerrado de ejes ni se puede establecer una jerarquía entre ellos. En la actualidad, los que más se trabajan en las políticas públicas en el contexto europeo son los siguientes:

- **Clase social**
- **Diversidad funcional / Discapacidad**
- **Edad / Ciclos de vida**
- **Orientación sexual e identidad de género**
- **Origen / Migración**
- **Racialización**
- **Religión / Creencias**
- **Sexo / Género**
- **Otros, dependiendo del contexto**

Hay que aclarar algunos puntos, en lo que se refiere a la delimitación de estos ejes de desigualdad:

- Puede que genere dudas la ordenación de los ejes, y no es una cuestión baladí, ya que conecta con uno de los principales debates que plantea la interseccionalidad: ¿todos los ejes de desigualdad son igual de importantes?, ¿es que hay ejes

prioritarios porque generan más injusticia? Tal y como desarrollaremos más adelante, no hay un modo universal de priorizar los ejes, y por ello hemos optado por ordenarlos alfabéticamente.

- La mención a la clase social merece también algunas puntualizaciones, dado que se trata de un eje que explica muchas de las desigualdades que se producen en nuestro entorno pero, a diferencia de los otros ejes señalados, no suele haber un departamento municipal que se encargue únicamente y de manera explícita de las desigualdades de clase social. Esto se debe al hecho de que este eje, precisamente por su centralidad, se aborda de forma directa o indirecta desde muchos departamentos, como educación, ocupación o servicios sociales.
- Hay que tener en cuenta que los ejes pueden presentarse de forma solapada. Por ejemplo, en muchos contextos, la posición de opresión en relación con los ejes de raza, etnia, origen, diversidad religiosa y clase social puede darse a la vez, cuando hay grupos de personas migradas que presentan formas culturales y religiosas distintas a las mayoritarias, que están racializadas y que han migrado por motivos económicos. Por un lado, es importante que seamos conscientes de este solapamiento pero, por otro, existe el riesgo de que demos por supuesto -erróneamente- que dichos ejes van en bloque, ya que no siempre es cierto: un hombre gitano puede presentar diferencias étnicas sin ser migrante; una mujer puede ser musulmana y autóctona, es decir, no tiene por qué contar con orígenes familiares en un país de mayoría musulmana; un hombre que proviene de un país de mayoría musulmana no es necesariamente creyente; o tal vez una persona racializada no presente ninguna diferencia étnica, si fue adoptada al nacer por parte de una familia autóctona.

### **3.2. Ámbitos de la política pública**

Los ámbitos son las áreas o divisiones de la política pública (educación, salud, ocupación, deportes, cultura...) sobre los que impactan los ejes de desigualdad. La posición de clase tiene un impacto, por ejemplo, en las posibilidades educativas y en el nivel de salud, generando incluso diferencias en la esperanza o calidad de vida. El sexo/género puede impactar sobre la ocupación, a causa de las discriminaciones sexistas en el mercado laboral. O bien, el hecho de ser una persona trans, puede afectar en el ámbito de los deportes, porque se estructura de modo binario.

### 3.3. Servicios municipales

Se consideran servicios municipales los departamentos u oficinas que componen una Administración. Proponemos pensar que existen tres tipos de servicios, en función de su relación con los ejes y los ámbitos:

- **Servicios que se concentran en trabajar ejes de desigualdad.** Este sería el ejemplo de los departamentos de igualdad mujer/hombre, diversidad funcional, LGTBI, origen, diversidad religiosa o ciclo de vida. Cuando un proyecto de política pública trata de trabajar el impacto de un eje de desigualdad sobre los distintos ámbitos de actuación, está desarrollando la transversalización. En este sentido, las políticas de género han sido las que más sistemáticamente han realizado la tarea de trabajar el impacto de género sobre todos los ámbitos de la política pública. Habitualmente, los servicios o departamentos municipales que se dedican a ejes específicos de desigualdad han intentado desarrollar dicha transversalidad cada uno por su cuenta. Esta lógica se pondrá en duda, como veremos en el siguiente apartado, desde la perspectiva interseccional. Así, se plantea la necesidad de realizar procesos de transversalización interseccional, es decir, de trabajar el impacto de los ejes de desigualdad de forma simultánea y teniendo en cuenta las interacciones entre ellos.
- **Servicios focalizados en ámbitos concretos.** Estos servicios no giran entorno a un eje de desigualdad, sino que se centran en un ámbito, como podrían ser el de los deportes, la seguridad ciudadana o la cultura. Tales servicios asumen el reto de tener en cuenta cómo impactan en ellos los distintos ejes de desigualdad. Por ejemplo, de qué modo las desigualdades de clase influyen en el consumo cultural, o cómo incide el género en la percepción del riesgo en el espacio público y en las probabilidades de victimización.
- **Servicios híbridos, que combinan el trabajo por ámbitos y por ejes.** Hay servicios que trabajan al mismo tiempo un ámbito y las desigualdades endógenas que derivan del mismo. Este sería el caso del Servicio de Salud, que se encarga de un ámbito pero a la vez puede tratar ejes de desigualdad endógenos al mismo (como las desigualdades que se derivan de ser seropositivo o de tener un diagnóstico de salud mental), al margen de que puedan hacer frente también al impacto de otros ejes exógenos (como la diversidad sexual y de género, la clase social o el origen) en el ámbito de la salud.

# 4 Formas de abordar los ejes de desigualdad



Una vez esclarecida la manera que tenemos de entender los ejes, los ámbitos y los servicios, vamos a ver de qué modo estos elementos se conjugan con las desigualdades, en los distintos modelos de trabajo de la Administración. En la tabla que sigue, sintetizamos los tres modelos que se han aplicado en nuestro contexto (el monofocal, el de discriminación múltiple y el interseccional), y los vamos a explicar en los próximos apartados.

	Monofocal	Discriminación Múltiple	Interseccional
¿Cuántos ejes de desigualdad se abordan?	Uno	Más de uno	Más de uno
¿Cuál es la presunta 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

Adaptado de Hancock (2007: 64)

## 4.1. La lógica monofocal

La forma más habitual de trabajar la igualdad y la no discriminación en las políticas públicas sigue siendo la lógica monofocal, que también se denomina sectorial o segmentada. Cada eje de desigualdad se trabaja de forma independiente. Es decir, que cada eje de desigualdad se aborda desde un servicio o departamento distinto de la Administración.

Esta lógica posee aspectos positivos: visibiliza las problemáticas derivadas de un eje de desigualdad, puede servir como base para transversalizar la perspectiva del eje en los ámbitos, entre otros. Pero también presenta inconvenientes:

- No permite abordar de forma compleja el hecho de que a las personas nos atraviesen varios ejes de desigualdad al mismo tiempo. En una Administración donde cada eje se trabaja en servicios separados, podríamos preguntarnos, por ejemplo, quién atiende a una mujer mayor lesbiana con problemas de vivienda: ¿qué parte de su problemática deriva del hecho de que es mujer, cuál de ser lesbiana, y qué otra del hecho de que sea mayor? ¿Podemos trocear así su realidad y sus necesidades? La lógica interseccional planteará que su realidad es producto, precisamente, del cruce de todos estos ejes.
- Puede tender a considerar que los grupos identitarios son homogéneos a nivel interno y desembocar en varias formas de esencialismo, es decir, considerar que sus realidades son fijas e inmutables. Además, puede implicar el refuerzo de categorías identitarias que, de hecho, están construidas en el marco de las mismas estructuras de poder que quiere combatir. Tal y como se explica, con mayor detalle, en el apartado 4.4, las categorías identitarias (discapacidad, mujer, migrante, negro, trans, etc.) están construidas por las estructuras de poder que nos clasifican (a partir de nuestras capacidades, genitales, color de piel, identidad de género, etc.). Por lo tanto, aunque no las podamos descartar porque forman parte de la realidad social y nos ayudan a detectar y transformar desigualdades, debemos tener cuidado para no reforzarlas.
- Puede darse aquello que Hancock (2007) denominó las “olimpiadas de la opresión”; es decir, una competición entre los servicios responsables de cada eje para conseguir más recursos, visibilidad o reconocimiento que el resto.
- Cada servicio responsable de un eje establece su propia estrategia para provocar un impacto sobre los ámbitos, pero no todos tienen la misma capacidad de transversalizar, porque no disponen de los mismos recursos. Así, se establece una desigualdad entre los distintos servicios y ejes.
- Centrarse en un eje sin tener en cuenta el resto puede significar que no se contemplan los efectos de la intervención, en relación con los otros ejes.



## Los riesgos del *pink washing*

En el marco de la elaboración de un Plan de diversidad sexual y de género en un municipio de Cataluña, una de las problemáticas que aparecen es el hecho de que jóvenes LGTB de la zona perciben las discotecas como espacios hostiles. Ante este problema, el equipo motor que está trabajando el Plan de acciones plantea la posibilidad de realizar una campaña que promueva que las discotecas se conviertan en espacios más abiertos a la diversidad sexual y de género. Una campaña que implicaría formación del personal, protocolo en caso de agresiones, etc.

Sin embargo, al final se decide no llevar a cabo ninguna acción, pues podría generar *pink washing*. El concepto denomina el proceso por el cual se pretende limpiar la imagen de una entidad (en este caso, la discoteca), apelando al hecho de que sí respeta los derechos LGTB, aunque mientras tanto estemos ocultando que vulnera otros.

Hay que tener en cuenta que la zona en cuestión acoge un alto porcentaje de personas migradas de Magreb, que sufren actitudes xenófobas. De hecho, las discotecas discriminan a menudo a los jóvenes magrebíes, negándoles la entrada. El grupo motor optó por no llevar a cabo la campaña por la diversidad sexual y de género, porque se temía que pudiera servir para hacer de cortina a la discriminación xenófoba.

Dicho esto, lo ideal hubiera sido poder abordar la xenofobia junto con la LGTBfobia (y otros ejes de discriminación que surgen en tales espacios, como el sexismo), pero precisamente la estructura monofocal de la Administración no lo hacía factible.

## 4.2. La discriminación múltiple

Otro modo de organizar el trabajo, en relación con los ejes de desigualdad, es según el modelo de discriminación múltiple. Este modelo ha sido fuertemente impulsado por la Unión Europea a través de, por ejemplo, la creación de organismos unificados de igualdad que se ocupan de varios tipos de discriminación, como la Fundamental Rights Agency. Ello implica que, en lugar de generar órganos y normativas para cada eje de desigualdad, se establezcan de modo que aborden varios ejes a la vez; pero no implica que se tenga en cuenta el hecho y la forma en que se entrecruzan.

Las ventajas de este modelo radican en el aprovechamiento de las economías de escala, la coherencia en la interpretación legal de la discriminación y la posibilidad de abordar los casos de discriminación múltiple. En cuanto a desventajas, este enfoque a menudo supone una falta de coordinación entre las agendas específicas que se aglutinan, no resuelve la competencia entre grupos ni la jerarquización de los ejes, no trabaja las intersecciones entre ejes y entiende las discriminaciones desde una lógica aditiva.





### ¿1+1 siempre son 2? Crítica a la lógica aditiva

A menudo se plantea que las lesbianas sufren una doble discriminación: por género y por orientación sexual. Si llevamos la lógica de esta operación matemática hasta la parodia, podríamos tratar de calcular una suerte de “coeficiente de opresión”, en el que cada dimensión en la que alguien se encuentra oprimido suma y, cuando se encuentra en posición de opresor, resta. Según tal lógica, el “coeficiente de opresión” de una mujer lesbiana de clase alta es de  $+1+1-1$ , que resulta en 1. Si aplicamos de nuevo la fórmula, la mujer en cuestión está más oprimida que, por ejemplo, un hombre heterosexual sin papeles ( $-1-1+1=-1$ ). E incluso yendo más allá: hay que pensar cuántas dimensiones deberá contemplar el coeficiente, si cada una tendrá el mismo peso en el cómputo total y si hay que introducir operaciones más complejas a la fórmula (desde multiplicaciones hasta raíces cuadradas). La perspectiva interseccional propondrá una forma más compleja de entender los efectos del cruce de ejes (Coll-Planas, 2013).

### 4.3. La interseccionalidad

Aunque existan antecedentes de esta propuesta en otros entornos, la formulación de la interseccionalidad como se conoce hoy día surge a finales de la década de 1990, en Estados Unidos, por parte de activistas y académicas negras como Kimberlé Crenshaw (1989), Patricia Hill Collins (2002) o Combahee River Collective (2014). De hecho, la interseccionalidad es una crítica al hecho de que el feminismo (que mayoritariamente adoptaba una perspectiva blanca) y el activismo negro (que tomaba un punto de vista androcéntrico) no conseguían evidenciar la heterogeneidad interna de los grupos sociales que decían representar. Y es que las realidades y reivindicaciones de las activistas negras no solo no estaban representadas, sino que no se derivaban de la simple superposición de lo planteado por parte del feminismo (blanco) y del movimiento antiracista (androcéntrico). Así, no se trataba de sumar (siguiendo la lógica aditiva), sino de comprender que el cruce entre los ejes de género y raza producía realidades específicas.

En este sentido, la activista y teórica feminista negra Patricia Hill Collins (2002) conceptualiza los distintos ejes de opresión como entrelazados en una matriz, en cuyo marco los individuos se constituyen en posiciones de poder diferentes y cambiantes. Con ello pone énfasis en la interacción y la interdependencia entre líneas de opresión, y en la posibilidad de que las personas se encuentren en posiciones distintas de opresor y oprimido simultáneamente.

Crenshaw (1989) distinguirá entre dos conceptos que pueden servir para diferenciar dos vertientes en las aportaciones de este debate: la interseccionalidad estructural (que explica cómo el cruce de los varios ejes de desigualdad distribuye el poder entre

grupos sociales) y la interseccionalidad política (que señala de qué modo, desde la acción política –tanto institucional como activista-, se reproducen o combaten las desigualdades interseccionales).

Sinteticemos, en primer lugar, las premisas básicas de la interseccionalidad estructural:

- La interseccionalidad no se fija solamente en las posiciones de opresión; es decir, no es más interseccional la experiencia de alguien que está en posición de opresión en relación con más ejes: todas las personas estamos ubicadas en relación con todos los ejes de desigualdad, ya sea desde el privilegio o la opresión.
- La ubicación de cada persona en la estructura social no surge simplemente de la suma de posiciones de opresión que acumulamos (siguiendo una lógica aditiva), sino que plantea que los cruces entre ejes generan situaciones específicas. Por ejemplo, los estigmas y obstáculos que deben superar las personas migrantes procedentes de países con mayoría musulmana son cuantitativamente diferentes, en función del género. En este sentido, no se trata tanto de saber si las mujeres migradas están más o menos discriminadas que los hombres, sino de comprender las diferencias cualitativas entre las formas de opresión que se generan en el cruce entre género y origen (y podríamos sumar aquí otros ejes más, como edad, sexualidad o creencias).
- Hay que ir con cuidado con el concepto de ‘posición’, por tres motivos:
  - Puede tener tendencia a esencializar la posición misma (“todas las personas que comparten la posición x en relación con los ejes y / z son iguales”), y provocar estigmatizaciones, victimizaciones y estereotipos. Simplificar la idea de posición puede generar la tendencia a homogeneizar a los grupos sociales y negar su diversidad.
  - La interseccionalidad pone énfasis en el contexto: el concepto de posición puede transmitir una visión demasiado estática, que no tenga en suficiente consideración las relaciones de poder contextuales, y la misma persona puede estar en una posición de más o menos privilegio u opresión según el marco. En este sentido, Nira Yuval Davis (2017) propone el término “inteseccionalidad situada”, para incidir en el hecho de que las desigualdades se producen en contextos y momentos históricos concretos.
  - La posición en relación con los ejes de desigualdad contribuye a explicar y predecir las realidades y necesidades, pero no determina las experiencias. Aunque nuestras realidades, necesidades y expectativas están, en gran parte, conformadas por nuestra posición en la estructura social, las personas no somos títeres de tales estructuras, ya que poseemos capacidad de actuación. Ello explica que los ejes de desigualdad nos permitan predecir una parte de las realidades sociales, pero no su totalidad, dado que las personas también tenemos capacidad de subvertir lo que se espera de nosotras y, además, los ejes de desigualdad solo explican una parte de nuestra realidad.

- Aunque en nuestra realidad siempre intervengan todos los ejes, es posible distinguir los diferentes sistemas de poder de los que derivan los ejes. Como mostramos con la siguiente cita, Marta Jorba y Maria Rodó-de-Zárate (2019) ilustran esta idea a través del ejemplo de una manzana, considerando las categorías como rasgos de una persona o grupo social.



### Los efectos interseccionales (pero distinguibles) de los sistemas de poder

“Pongamos una manzana. Es dulce, roja, dura y fría. El sabor, la textura, el color y la temperatura serían los criterios que se mencionan en esta caracterización, y todos tienen carácter ontológico –se miden por medio de varios elementos y se clasifican según rasgos distintos, por ejemplo. Pero, si nos concentramos en la manzana, dichas propiedades van ligadas a otras, de tal modo que pueden afectarse profundamente. Si metemos la manzana en el horno, la elevada temperatura hará que la manzana se vuelva más blanda y dulce. Así, podrá decirse que la temperatura “afecta” y “cambia la naturaleza” de la textura de la manzana. El color de la manzana está directamente vinculado a su madurez: cuanto más madura, va pasando de verde a marrón. Y todas estas características constituyen la manzana. En una analogía, proponemos la concepción de las categorías sociales como propiedades de los individuos: ser mujer, blanca y lesbiana son tres propiedades distintas de alguien y tienen unos efectos determinados sobre la experiencia de la persona, en determinados contextos. Lo que “cambia” en diferentes situaciones es la experiencia general de alguien, de modo que hay distintos efectos en situaciones distintas” (Jorba y Rodó-de-Zárate, 2019).

En cuanto a la interseccionalidad política que, recordemos, interpela tanto a las instituciones públicas como al activismo, destacamos las siguientes premisas:

- Aunque pretendamos que las políticas vayan dirigidas a la “ciudadanía en general” o a un eje concreto, en la práctica todas las políticas tienen efectos interseccionales. En este sentido, podríamos decir que todas las políticas son interseccionales, ya que (aunque no lo deseen o expliciten) tienen impactos sobre la ciudadanía, que siempre está atravesada por todos los ejes de desigualdad. El objetivo sería que las políticas sean interseccionales de forma consciente (asumiendo las inclusiones y exclusiones, estableciendo prioridades), y que tengan la finalidad de combatir estas desigualdades que se producen como resultado del cruce de ejes.
- La interseccionalidad nos permite salir de la lógica competitiva entre los ejes de desigualdad, para mostrar que todos formamos parte del mismo entramado que hay que entender desde un planteamiento holístico (pero sin perder de vista las especificidades de los ejes).

- Hay que tener en cuenta que las políticas públicas no solo combaten las desigualdades, sino que a veces contribuyen a reproducirlas. Así, es fundamental revisar críticamente las prácticas de la Administración para preguntarnos a quién estamos dejando fuera, hasta qué punto estamos reconociendo la heterogeneidad de los grupos o qué identidades contribuimos a reforzar (véase la reflexión sobre las políticas identitarias en la sección #Debates).

## #CONTEXTOS

El tema del contexto es fundamental en la teorización y la implementación de la interseccionalidad. En primer lugar, la realidad social que designan los ejes es contextual, porque en cada municipio hay realidades distintas: es diferente si hablamos de un municipio con un número importante de personas migradas, que si nos referimos a otro que prácticamente no recibe a personas migradas. O, por ejemplo, el grupo social “pueblo originario” tiene sentido en muchos países americanos pero no en Europa; o bien, el grupo “víctima de conflicto armado” tiene relevancia en contextos donde hay (o ha habido) conflictos bélicos o se han refugiado personas que provienen de dichos contextos, mientras que en otras localidades puede ser una categoría irrelevante.

Si miramos desde un punto de vista todavía más micro, veremos que los ejes no constituyen una lista finita y fija y que, además, no solamente hay que tener en cuenta los ejes estructurales (básicamente, los que se presentan en la tabla del apartado 3.1), sino que pueden aparecer otros tipos de ejes que sea importante considerar, para entender las desigualdades de un entorno concreto. Podría ser el caso de la lengua materna, el estado de salud, el lugar de residencia (rural/urbano, o barrios estigmatizados), etc.

Del mismo modo, cuando elaboramos un diagnóstico previo al diseño de una intervención (véase apartado 5.3), hay que detectar cuáles son los ejes significativos. En el caso de una intervención de barrio, tal vez ser miembro o no de la asociación de vecinos sea primordial para hacer llegar tu voz a la Administración, o el hecho de ser una persona propietaria o inquilina puede generar necesidades e intereses distintos. Otro ejemplo sería el de la investigación *Mirades polièdriques a la violència de gènere* (véase experiencia E14), en cuyo marco se analizó qué ejes de desigualdad son clave en los centros de secundaria. Uno de los ejes que apareció fue el del aspecto físico. Aunque no hay ningún ayuntamiento con un servicio enfocado a las desigualdades por aspecto físico, es cierto que en general, pero especialmente en ese contexto, el aspecto físico puede abrir o cerrar puertas, ser la causa de acosos, etc.

En este sentido, existe un eje muy importante cuando hablamos de políticas públicas y que suele quedar invisibilizado: el eje de personas intervenidas e interventoras. Nos lleva a reflexionar sobre el impacto que tiene la posición de poder que implica el hecho de trabajar en la Administración, con respecto a las personas usuarias, cuando estamos haciendo atención directa o trabajo comunitario, por ejemplo. Así, se hace visible que

nuestra posición como personal municipal supone un poder y también la responsabilidad de ejercerlo de modo que no genere más desigualdades.

El énfasis en el contexto nos da la respuesta a una pregunta frecuente en relación con la interseccionalidad: ¿hay que tener siempre en cuenta todos los ejes? Una respuesta afirmativa nos conduciría a la parálisis (ya que el listado de ejes es infinito), al absurdo (no todos los ejes son significativos en un contexto determinado) y/o, cuando menos, a la indiferencia (ya que no todos los ejes presentes en un contexto son igual de prioritarios). Así pues, no se trata de incluir siempre todos los ejes, sino de priorizar los más importantes en el contexto de intervención.

## #DEBATES

En este apartado nos proponemos dar respuesta a dos preguntas que suelen aparecer entorno al tema de la interseccionalidad. Tal como hemos planteado al inicio de la Guía, el objetivo no es profundizar en la discusión académica en este sentido, sino dar una posible respuesta práctica.

### La lógica interseccional, ¿implica que el trabajo específico por ejes de desigualdad deja de tener sentido?

Esta pregunta es fundamental, en relación con las políticas públicas: la perspectiva interseccional, ¿implicaría cerrar los servicios que trabajan ejes de desigualdad específicos? Aquí los posicionamientos son variados. Según nuestro punto de vista, la existencia de departamentos trabajando por ejes es compatible con la tendencia a un abordaje interseccional, por varios motivos:

- Porque eliminar los servicios específicos podría suponer que no haya ningún órgano, dentro de la Administración, que se encargue de una desigualdad determinada.
- Porque los ejes de desigualdad, aunque se crucen unos con otros, también tienen efectos autónomos que hay que trabajar de forma específica. Dicho de otro modo, aunque nuestra posición deriva de la intersección de todos los ejes, los diferentes sistemas de opresión (patriarcado, capitalismo, capacitismo, racismo...) son distinguibles y tienen una lógica propia que hay que abordar. Por ejemplo, aunque las personas migradas sean diversas en función de su posición en los otros ejes de desigualdad (género, creencias, edad, diversidad sexual, etc.), pueden tener problemáticas comunes (a nivel del ejercicio de determinados derechos, a partir de la xenofobia, etc.), que deben seguir trabajándose específicamente.
- Porque, si se consigue que cada servicio deje de mirar solamente por su eje, estos departamentos pueden ser una buena base para el desarrollo de proyectos que siguen una lógica interseccional.

## La aplicación de la perspectiva interseccional, ¿puede provocar que generemos microidentidades?

Las acciones interseccionales nos ponen en riesgo de acabar haciendo políticas de microidentidades, esto es, identificar *targets* cada vez más específicos como resultado del cruce de varios ejes de desigualdad. En este sentido, Fredman (2016) alerta sobre el peligro de que la reflexión sobre la interseccionalidad acabe reducida a una “fascinación por la infinidad de combinaciones e implicaciones de las identidades superpuestas” (fijándonos en grupos sociales cada vez más específicos), en vez de centrarnos en las estructuras de poder y los procesos de exclusión.

La tendencia a la reproducción de las microidentidades se contradice, de hecho, con gran parte de las aportaciones de la interseccionalidad. Pese a no presentar una perspectiva teórica unitaria, las autoras afroamericanas que abrieron el debate eran muy críticas con las políticas identitarias, aduciendo a su tendencia a establecer grupos homogéneos y al hecho de que comparten rasgos esenciales. Parte de la teoría de la interseccionalidad nos alerta sobre el uso de las identidades, por los motivos que siguen:

- Porque las identidades son efecto de poder y las categorías identitarias son construidas socialmente en el marco de relaciones de poder. Por ejemplo, las categorías de mujer y hombre son efecto del sexismo, así como la división en (supuestas) razas es producto del racismo.
- Las políticas identitarias pueden tender a homogeneizar y esencializar al grupo, cerrando el marco de posibilidades. Por ejemplo, definir a la mujer como cuidadora, puede implicar no tener en cuenta a mujeres dependientes (por edad, enfermedad, etc.), a las mujeres de clase acomodada que externalizan estas tareas en otras mujeres, a las mujeres con discapacidad que requieren atención, a las mujeres sin cargas de cuidados porque no se ocupan de otros, etc.
- A menudo, las categorías identitarias son restrictivas y tienen efectos excluyentes. Por ello, hay que ser críticos sobre cómo, desde las políticas públicas, reproducimos categorías identitarias que generan exclusiones. Cuando pensamos en “la mujer”, “el inmigrante”, “la persona joven”, ¿estamos teniendo en cuenta que nadie forma parte exclusivamente de una de estas categorías? ¿Contemplamos que todas estas categorías se cruzan entre ellas y entre otros ejes de desigualdad? Esto implica entender que no existe un “inmigrante”, sino personas migradas con un género, una orientación sexual, una clase social, unas creencias, etc.

Una vez tomadas estas precauciones, sin embargo, hay autores que plantean que, cuando las categorías identitarias se construyen de forma no esencialista y fluida, también pueden utilizarse de manera estratégica para contribuir a la resistencia, el empoderamiento y la ruptura de los marcos dominantes.

# 5 La interseccionalidad aplicada a las políticas locales



¿Cómo se concreta la perspectiva interseccional, a la hora de elaborar un diagnóstico en el ámbito de la salud, un programa de inserción laboral para personas con capacidades diversas o una acción de prevención de las violencias en el ámbito escolar? Tal como ya apuntábamos en la introducción a la Guía, los métodos para integrar la interseccionalidad en el diseño, la implementación y la evaluación de políticas se encuentran en una fase muy incipiente de desarrollo. Si bien es así, existen numerosas actuaciones en el ámbito local que han empezado a abordar la realidad desde una perspectiva más compleja y que nos dan pistas sobre cómo trabajar, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad. En este apartado presentaremos interrogantes que nos ayudarán a revisar nuestras prácticas diarias, y algunas estrategias para aterrizar la mirada interseccional en la Administración local.

Se han estructurado las aportaciones en tres grandes bloques: por un lado, un primer bloque relacionado con todo lo que se refiere a organización, ya sea estructura funcional u organigrama, la distribución de los espacios y la formación; un segundo bloque en el que se presentan herramientas y propuestas en relación con su aplicabilidad a las diferentes fases del ciclo de la política (o fases de elaboración de un proyecto o acción: definición del problema, diagnóstico, diseño, implementación y evaluación); y un tercer bloque, finalmente, que trata dos aspectos transversales, como son la participación y la comunicación.

Las propuestas van dirigidas a diferentes perfiles de la administración local: cargos electos, cargos directivos, equipos técnicos que tengan como función el diseño de políticas públicas y personal municipal que trabaja en áreas como la atención directa, la intervención o el trabajo comunitario. Y, por lo tanto, las diferentes propuestas interpelarán de manera diferente en función de los perfiles.

Presentamos, pues, herramientas que ayudan a repensar las formas de trabajar, a analizar las consecuencias (deseadas o no) de nuestras intervenciones y a ofrecer pautas para construir conjuntamente un nuevo marco de trabajo, que ofrezca respuestas en mayor consonancia con la diversidad de las personas.

## # FACILITADORES

Antes de presentar estrategias, queremos señalar elementos facilitadores sin los que difícilmente puede aplicarse la interseccionalidad en la política local:



- ☞ **La voluntad política.** Una transformación hacia una nueva manera de trabajar de toda una organización no se puede llevar a cabo a nivel puramente técnico o administrativo, sino que requiere de una apuesta política. El trabajo interseccional no puede depender de la buena voluntad de un individuo o de la motivación del personal técnico, sino que debe convertirse en un elemento troncal de la cultura organizativa del Ayuntamiento. Es necesario que se creen mandatos o directivas que generen compromiso y visibilidad, y que se articulen medidas para hacer efectivos tales mandatos.
- ☞ **Los recursos.** Los mandatos políticos deben ir acompañados de los recursos necesarios para que puedan ejecutarse; es decir, que hace falta destinarles presupuesto, tiempo y personal para garantizar que se hagan efectivos. Se puede pensar en presupuestos compartidos entre distintos servicios con objetivos comunes destinados a proyectos interseccionales.
- ☞ **Las alianzas.** Es fundamental la colaboración entre personal que ocupa varios niveles de responsabilidad dentro de la administración. Debemos incorporar a las personas que tengan más capacidad de incidencia así como aquellas que están en primera línea y que conocen de manera más directa las necesidades de la ciudadanía.
- ☞ **Trabajo comunitario.** Asimismo, hay que tejer vínculos con la ciudadanía, teniendo en cuenta la diversidad y pluralidad de sensibilidades. La interseccionalidad requiere un conocimiento próximo del territorio y de las problemáticas y experiencias de la población. Por ello, es necesario facilitar espacios de diálogo y de relación entre los distintos actores, que se basen en el reconocimiento mutuo desde las diferentes posiciones, intereses y capacidades.
- ☞ **El marco normativo.** Una normativa que reconozca el carácter interseccional de las desigualdades y que fomente el trabajo más allá de la lógica segmentada facilitará también este cambio de mirada en las políticas locales.
- ☞ **Los discursos.** Unos imaginarios sociales que no se centren en la lógica identitaria, sino que refuercen la comprensión de la interrelación entre ejes de desigualdad, favorecen una aproximación más compleja a los problemas sociales y al modo en que se responde a ellos. También facilitan la existencia de actores de la sociedad civil que apliquen la interseccionalidad en su labor y que lo exijan a la Administración.
- ☞ **Los datos.** Disponer de datos e indicadores que informen sobre el impacto interseccional de una problemática (en el diagnóstico) o de una política (en la evaluación) permite afinar más en las respuestas.

## 5.1. La organización

Todas las organizaciones, aún compartiendo ciertos elementos, son diferentes, y sus características varían en función de muchos factores, como las estructuras internas, las personas que las integran, los contextos sociales, políticos y económicos en que



se encuentran, etc. Así pues, no hay recetas que puedan aplicarse automáticamente, sino que cada institución deberá definir su estrategia teniendo en cuenta los elementos internos y externos que condicionan su realidad y sus posibilidades de realizar cambios.

### **Radiografía de la organización: ¿cuál es el punto de partida?**

En primer lugar, pues, habrá que conocer bien nuestro punto de partida. Por ello, la primera medida consiste en llevar a cabo un análisis de la propia organización y de su contexto en relación con la interseccionalidad, e identificar los factores que pueden favorecer o dificultar un trabajo que tenga en cuenta los diferentes ejes de desigualdad.

Es importante que, en esta aproximación inicial, además de las estructuras y dinámicas de trabajo internas, se tenga en cuenta también a la sociedad civil y se indague en los niveles de apoyo, complicidades o resistencias de la ciudadanía y las entidades. El diagnóstico se puede elaborar a distintos niveles: de toda la organización, de un área del Ayuntamiento o de un servicio o programa concreto.

A continuación, presentamos una serie de premisas que pueden facilitar la aplicación de la interseccionalidad en la organización inspiradas en la guía *Advancing Equity and Inclusion* (CAWI, 2015). A su vez, son recomendaciones que pueden ayudar a impulsar iniciativas en esta dirección.



#### **Recomendaciones en relación a la organización**

- ✓ Mandatos relacionados con la equidad y la inclusión, que expliciten la voluntad de incorporar una mirada interseccional.
- ✓ Direcciones o coordinaciones compartidas entre los diferentes servicios de los ejes de desigualdad.
- ✓ Decisiones políticas que conecten el trabajo de varios servicios de los ejes de desigualdad.
- ✓ Equipos profesionales que sean representativos de la diversidad del municipio.
- ✓ Intereses y objetivos compartidos entre varios servicios de los ejes de desigualdad, a partir de los que construir estrategias conjuntas.
- ✓ Experiencias de trabajo conjunto entre varios servicios de los ejes de desigualdad.
- ✓ Espacios de trabajo compartidos entre varios servicios de los ejes de desigualdad y con otros servicios centrados en ámbitos concretos.
- ✓ Programas y proyectos que incluyan el cruce de varios ejes de desigualdad.
- ✓ Presupuestos que permitan el desarrollo de proyectos entre varios servicios de los ejes de desigualdad.
- ✓ Sinergias con las comunidades afectadas por los diferentes ejes de desigualdad.



## E1. Diagnóstico previo, Ayuntamiento de Terrassa (España)

En el marco de la primera fase del proyecto “Igualdades conectadas. La interseccionalidad en las políticas públicas locales”, se llevó a cabo un diagnóstico interno para ver cuál era el punto de partida en el Ayuntamiento de Terrassa, en lo que se refiere a la aplicación de la perspectiva interseccional, y conocer la relación entre los diferentes ejes de desigualdad que se trabajaban en el seno de la organización. La metodología de investigación fue básicamente cualitativa: en primer lugar, se realizó un análisis documental para saber si los planes y programas de los diferentes servicios aludían a la perspectiva interseccional o a los diferentes ejes de desigualdad, en cualquiera de sus apartados (tanto en el diagnóstico, como en los objetivos, actuaciones, etc.). En segundo lugar, se llevaron a cabo entrevistas en semiestructuradas a la dirección, jefes de servicios y equipo técnico.

El objetivo de las entrevistas era doble: por un lado, detectaban experiencias previas de trabajo entre ejes de desigualdad, observaban cómo se estaba introduciendo la perspectiva interseccional en los programas del Ayuntamiento y cómo se formulaban los problemas (colectivo al que se dirige el servicio, perfil de las personas atendidas, quién no llega al servicio y por qué). Y, por otro, identificaban obstáculos y oportunidades en la aplicación de la mirada interseccional, y detectaban qué condiciones favorecían o limitaban su incorporación en los diferentes servicios (teniendo en cuenta factores como las estructuras, dinámicas o personas). Este diagnóstico inicial fue útil para terminar de diseñar las acciones posteriores de formación y trabajo compartido.

### La estructura. ¿Cómo superar la segmentación?

Los ayuntamientos se organizan por áreas y servicios que se focalizan en ejes de desigualdad o bien en ámbitos de actuación. Esta segmentación, que viene marcada por políticas y programas de ámbito autonómico o estatal y que existe a todos los niveles (estructural, presupuestario, etc.), se ha manifestado como uno de los principales obstáculos al trabajo interseccional. ¿Cómo podemos trascender esta compartimentación de la administración?

- Algunas de las fórmulas para superar la sectorialización pasan por realizar cambios a nivel estructural, como por ejemplo, unificar concejalías o direcciones técnicas que se centren en varios ejes de desigualdad (véase experiencia E2). En administraciones de territorios pequeños, estas fusiones suceden por necesidad, ya que disponen de un presupuesto menor y las plantillas son reducidas: concejalías y direcciones técnicas aglutinan servicios que trabajan varios ejes de desigualdad y, a su vez, los equipos técnicos están formados por profesionales con perfiles muy polivalentes. Todo ello puede traducirse en una oportunidad para desarrollar intervenciones con una mirada más compleja.

- También hay soluciones mixtas que pasan por fusionar solamente algunos niveles de la organización como, por ejemplo, unificar concejalías a nivel político, pero mantener separados sus departamentos. Por otra parte, puede pasar que los ejes de desigualdad compartan dirección o responsable, sin necesidad de que se hayan integrado dos ejes.
- Pero abordar la interseccionalidad no tiene por qué implicar la fusión de estructuras. Existen otras fórmulas para superar la segmentación, que están relacionadas con el hecho de introducir nuevas metodologías sin tocar las estructuras, como la creación de espacios *ad hoc* para problemas concretos de difícil solución que afectan a más de un servicio. Un ejemplo es la creación de comisiones o mesas de trabajo para tratar temas como una problemática en el espacio público, la segregación escolar o el acceso a la vivienda.

En cualquier caso, hay que analizar, en cada situación concreta, cuál puede ser la mejor fórmula para superar el trabajo por ejes en paralelo. Las soluciones que han funcionado en un contexto en particular pueden no encajar en otros.



## E2. Unificar concejalías, Ayuntamiento de Barcelona (España)

Durante el mandato 2010-2015, las políticas públicas de igualdad hombre-mujer dependían de una concejalía, la Concejalía de la Dona, mientras que las políticas LGTBI las dirigía otra, la Concejalía de Drets Civils, y se implementaban desde estructuras administrativas distintas, sin mucha relación entre ellas. Durante el mandato 2015-2019, se modificó la estructura municipal a nivel político y administrativo, con la creación de la Concejalía de Feminismes i LGTBI, con el objetivo de trabajar de una forma más interseccional las políticas de igualdad hombre-mujer y las políticas de igualdad por la diversidad sexual y la identidad de género. Este cambio no es solo nominal, sino que fue motivado por la voluntad del Ayuntamiento de trabajar de un modo más interrelacionado la implementación de estas dos políticas, pues se considera que ambas desigualdades forman parte del mismo sistema sexo/género y comparten la fuente de opresión.

El cambio ha permitido una comunicación más fluida y ha facilitado el trabajo sobre determinados temas, como por ejemplo la violencia machista: por un lado, se ha definido una estrategia de prevención del sexismo en la ciudad, en la que se trabajan simultáneamente los diferentes ejes de desigualdad y, por otro, se ha hecho frente a cuestiones relacionadas con los servicios de atención, como la atención a la violencia afectiva en las relaciones entre personas del mismo sexo. La fusión también ha suscitado debates entre movimientos feministas y LGTBI, y ha supuesto una oportunidad para plantear nuevos retos por parte del personal implicado directamente en el cambio.

## La disposición de los espacios: ¿facilita la relación?

El modo en que se distribuyen los espacios de trabajo también incide en la práctica diaria y puede contribuir a perpetuar las desigualdades o bien a atenuarlas. La disposición de un espacio no es nunca neutra, responde a un determinado marco cultural y tiene un impacto sobre la forma de relacionarnos, ya sea con otros profesionales o con las personas usuarias.

- Si pensamos en la planificación o diseño de programas, veremos que la ubicación de los diferentes servicios en despachos o incluso en edificios separados, sin puntos de coincidencia entre equipos, salvo por reuniones puntuales, dificulta la labor desde una perspectiva interseccional. Al contrario, un espacio de trabajo en el que conviven los diferentes servicios facilita el intercambio y la construcción de visiones compartidas que incorporen los diferentes ejes de desigualdad. Del mismo modo, la comodidad y la disposición de los espacios de trabajo (bien iluminados, amplios, etc.), así como la existencia de zonas de reunión más informales entre profesionales (sala de café, cocina, etc.), también facilitan la interacción y la generación de complicidades. Así pues, abandonar la división a nivel de espacios permite también abandonar la lógica de trabajo desde cada eje en paralelo.

Por otra parte, cuando se elabora la planificación de servicios a nivel de ciudad, se puede pensar en equipamientos que favorezcan el cruce entre varios ejes de desigualdad. Esta cohabitación puede generar sinergias o acciones colaborativas entre los diferentes grupos (véase experiencia E3).

- En cuanto a los servicios de atención a las personas, es importante también fijarse en la distribución de los espacios físicos y la forma en que la disposición del mobiliario, la iluminación, etc. condiciona la comunicación y las relaciones con las personas participantes o usuarias. Des este modo, veremos como el espacio marca unas jerarquías y contribuye a reforzar la diferencia entre personal municipal y personas destinatarias. La ubicación de los espacios (si están compartimentados o son diáfanos, oscuros o iluminados, con mesas o barreras físicas) puede también contribuir a aumentar dicha jerarquización. Elementos como, por ejemplo, los gestores de colas, ordenan la atención y optimizan el tiempo, pero pueden generar distancia y despersonalización.

En este sentido, Marisela Montenegro (en Nayak, Montenegro y Pujol, 2018) propone una pauta de observación para examinar la práctica diaria de las personas que trabajan realizando intervención social, desde una perspectiva interseccional y en relación con: el aspecto de los espacios, cómo son las interacciones entre profesionales y ciudadanía, los imaginarios y los marcos culturales de los equipos técnicos, etc. Con este análisis se pone de manifiesto que la organización del espacio no es inocua ni neutral, sino que reproduce prácticas social y culturalmente localizadas, y que esta disposición no siempre ayuda a cumplir con los objetivos del servicio. A veces, la intervención en el espacio físico puede provocar cambios positivos en las dinámicas de trabajo. En este sentido, Montenegro

apunta un ejemplo en el que la dinamizadora de un grupo de trabajo con hombres marroquíes sustituyó las mesas y sillas del espacio por una alfombra, buscando así un cambio en el funcionamiento del grupo.



### **E3. Transformación de los casales de gente mayor en espacios intergeneracionales, Cataluña (España)**

Desde el año 2017 hasta 2019, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat está llevando a cabo una transformación de los casales de gente mayor de todo el territorio en centros cívicos, con el objetivo de dotar dichos espacios de una perspectiva más intergeneracional y acoger a nuevos colectivos.

Esta medida quiere convertir los casales en puntos de encuentro entre personas de edades y perfiles muy variados, y en un espacio de apoyo a las iniciativas del pueblo o barrio. La convivencia de diferentes grupos sociales facilitará el intercambio de conocimientos y recursos, creando así la oportunidad de enriquecimiento mutuo y haciendo posibles nuevas formas de socialización.

#### **Formación: ¿cómo abrimos consciencias?**

Igual como sucede con los espacios, la forma de actuar también está arraigada en un marco cultural, situado histórica y geográficamente. Los imaginarios y creencias, el modo de entenderse y pensarse de cada persona, condiciona también nuestras intervenciones. Es necesario hacer un ejercicio constante de cuestionamiento y revisión de prejuicios y estereotipos, para no uniformizar, evitar generalizaciones y escapar de presunciones automáticas.

La formación es una acción clave en el trabajo interseccional: ayuda a mejorar el conocimiento del personal en relación con la interseccionalidad y los sistemas de opresión, contribuye a la apertura de consciencias y a cuestionar imaginarios, y facilita herramientas para construir una mirada crítica que ayude a repensar las prácticas cotidianas.

Se pueden realizar formaciones específicas sobre interseccionalidad, como en el caso del proyecto Igualdades Conectadas de Terrassa (véase experiencia E4), y también incorporar la mirada interseccional a las formaciones de forma más transversal, independientemente del tema que se trate. Es decir, que se pueden realizar formaciones que se sitúen en un determinado eje o ámbito (por ejemplo, diversidad sexual y de género o salud), pero desde una perspectiva interseccional. Sería el caso de la formación en diversidad sexual y de género para la policía local de Turín, durante la cual se incidió en la diversidad de las personas LGBTIQ (véase experiencia E5), o el proyecto de información y sensibilización de agentes de promoción de la salud de Madrid (véase experiencia E6). En ambas experiencias se pone de manifiesto que, el hecho de contar con personas o grupos sociales con un conocimiento directo de la realidad, ayuda a contradecir visiones estereotipadas y homogenizadoras.

## Fomentar formaciones con mirada interseccional

Otra cuestión que debemos plantearnos es cómo estimular la mirada interseccional en las formaciones que se organizan desde el Ayuntamiento. En este sentido, cada organización podría elaborar una pauta que estableciera unos criterios mínimos a tener en cuenta, a la hora de organizar o llevar a cabo acciones formativas. La Universidad de York, por ejemplo, elaboró una guía que explica cómo incorporar la interseccionalidad en las formaciones en violencia sexual y crímenes de odio. Esta guía es el resultado de varios *focus groups* con informantes clave (estudiantes y personal de la universidad), en los que se debatió el modo en que las diferencias entre personas y su riesgo de experimentar violencia podía influir sobre su respuesta o capacidad de intervención en determinadas situaciones. Se señala que una persona racializada puede tener mayor dificultad a la hora de desafiar un acto racista, porque también es vulnerable a este tipo de violencia; o una persona cisgénero puede sentirse más segura al tratar de detener un acto transfóbico, que una persona trans o no binaria.

[➔ Descargar la guía aquí](#)

A continuación se presentan algunas medidas que podrían contemplarse cuando desarrollamos, organizamos o encargamos formaciones desde la Administración, dirigidas al personal municipal o bien a otros agentes, inspiradas en CAWI (2015):



### Recomendaciones en relación a la formación

- ✓ Que las consultoras o formadoras sean sensibles a cuestiones de diversidad con una perspectiva interseccional.
- ✓ Que los equipos de formación sean diversos (?).
- ✓ Que en los objetivos de aprendizaje se incluyan la igualdad y la no discriminación, con una perspectiva interseccional.
- ✓ Que el lenguaje, las imágenes y los ejemplos expuestos sean inclusivos y no discriminatorios, en relación con todos los ejes de desigualdad (no sexista, no racista, no capacitista, etc.).
- ✓ Que se visibilicen realidades y ejemplos variados para abrir miradas, romper tópicos y difundir voces diversas.
- ✓ Que sea un espacio que facilite el intercambio de experiencias (teniendo en cuenta los ejes de desigualdad y las diferentes relaciones de poder entre las personas participantes).
- ✓ Que en las evaluaciones de la formación se pregunte sobre la inclusión de la perspectiva interseccional.



#### E4. Formaciones en el marco del proyecto Igualdades conectadas, Terrassa (España)

Como ya explicamos en el punto 2 de la Guía, uno de los principales ejes del proyecto Igualdades Conectadas fue la parte formativa, importante tanto por su intensidad como por su alcance: participaron alrededor de 300 personas, entre personal técnico y sociedad civil. El proyecto partía de la premisa de que, para poder aplicar la interseccionalidad en la práctica diaria de los equipos, era necesario proporcionarles herramientas. El objetivo de esta formación era profundizar en el concepto de interseccionalidad, presentar estrategias de aplicación y crear espacios de debate y reflexión, tanto con el personal técnico como con la sociedad civil.

Las acciones formativas se concretaron en tres espacios distintos: el primero, cinco talleres de formación dirigidos a toda la plantilla de los equipos profesionales municipales, en el que participaron 80 personas del Ayuntamiento. Asistieron profesionales desde la administración hasta la dirección, desde los servicios de los ejes de desigualdad (Ciudadanía, Género, LGTBIQ, Capacidades diversas) y los ciclos de vida (Juventud y Gente Mayor). Además, también se formaron representantes de otros departamentos, en calidad de servicios observadores (Servicios sociales, Educación, Salud, Ocupación, Comunicación, Pla Local de Inclusión Social, Vivienda, Territorio y sostenibilidad, Movilidad, Urbanismo y Servicio de apoyo a las comunidades de vecinos). La segunda acción formativa, que se realizó en paralelo a la primera, consistió en cinco talleres de sensibilización dirigidos a la sociedad civil, que generaron mucha expectación y lograron una participación de más de 180 personas. Se abordaron los mismos temas que en los talleres de formación, pero adaptando el formato y el contenido al perfil de las personas participantes. Y, finalmente, como colofón del proceso formativo, se llevaron a cabo talleres de aprendizaje mutuo, integrados por personal técnico y de dirección de varios servicios del Ayuntamiento. En estos talleres, se pusieron en práctica los conocimientos y se realizó una prueba piloto de trabajo interseccional en el espacio público.

[➤ Podéis ver los vídeos de la formación aquí](#)





### **E5. *The Rainbow in the Neighbourhood*. Formación LGBT para la Policía Municipal, Turín (Italia)**

En 2017, 56 oficiales de policía del Departamento de vigilancia vecinal de la Policía Municipal de Turín, que se ocupa del control de espacios públicos y la mejora de la convivencia, recibieron formación sobre cómo afrontar situaciones de acoso LGTBIfóbico en colegios y espacios públicos. En la formación se aplicó un enfoque interseccional, gracias a la cooperación con varias asociaciones locales.

Parte de la capacitación se centró en historias de vida de personas que habían sufrido diferentes tipos de discriminación (por género, LGBT, origen étnico, creencias religiosas). Personas transexuales que formaban parte de asociaciones y ONG del municipio se implicaron en las formaciones, relatando su experiencia. Se dedicó una sesión especial a tratar el tema de la “salida del armario” en familias con tradiciones culturales diferentes, y se compararon dos experiencias de vida: la de una joven bisexual con orígenes familiares marroquíes y de tradición musulmana, y la de un joven gay que había crecido en una zona rural del sur de Italia.

Las experiencias resultaron especialmente efectivas para crear consciencia, cambiar la perspectiva sobre la transexualidad y superar algunos estereotipos sobre las personas LGBT que crecen en entornos musulmanes.

[➤ Más información aquí](#)



### **E6. Formación a agentes comunitarios en promoción de la salud para personas TLGBQI, Madrid (España)**

El proyecto formativo consistió en la articulación de acciones orientadas a facilitar el acceso de las personas TLGBQI a la promoción de la salud, por medio de un proceso participativo de identificación, información y sensibilización de agentes de salud. Se creó un equipo integrado por personas clave en el ámbito de la promoción de la salud y del colectivo TLGBQI, que se encargó del diseño, la implementación y la transmisión tanto de los contenidos como de la metodología de la autoformación. Las acciones formativas se realizaron a través de los Centros Municipales de Salud Comunitaria del Ayuntamiento de Madrid.

La constitución mixta de la red de agentes permitió que se produjese una construcción de códigos comunes y conocimiento colectivo. Asimismo, se convirtió en un espacio de trabajo que facilitó la aproximación de dos realidades, profesional y activista, la superación de prejuicios por ambas partes, el conocimiento directo de las necesidades de la población y la participación de la comunidad TLGBQI en su definición.



## 5.2. El diseño de proyectos

En este segundo bloque, las propuestas se presentan ordenadas según las diferentes etapas del diseño de un proyecto o política, teniendo en cuenta que esta división es un modelo teórico que nos permite analizar cómo se definen los planes y programas pero que, en la práctica, la forma en que responden las administraciones a los problemas sociales no siempre se articula por medio de un proceso tan definido y con unas fases tan claras y secuencialmente ordenadas. A veces, se superponen las fases (se realizan diagnósticos mientras se implementa un programa o acción), se olvidan u obvian algunas etapas (se pone en marcha un programa o servicio sin haberse realizado un diagnóstico), o bien hay procesos que suceden de forma inconsciente o poco explícita (por ejemplo, la definición de un problema).

Para cada una de las fases, presentamos ejemplos de experiencias que han aplicado una mirada más compleja en la resolución de problemas sociales, y preguntas interrogadoras inspiradas en la guía que Palència, Malmusi y Borrell (2014) elaboraron para evaluar el impacto de las políticas de salud, desde una perspectiva interseccional.

### Definición del problema: ¿cuándo, cómo y por qué emerge?

El primer paso en cualquier política o programa es la configuración de la agenda, es decir, cómo se construye la problemática sobre la cual se quiere intervenir, y qué implicaciones tiene en relación con los diferentes ejes de desigualdad y sus intersecciones. Es fundamental comprender cuándo, dónde, por qué y quién decide que determinados aspectos sociales se conviertan en importantes en relación con otros.

Tal como ya se comentó, no siempre se explicita la forma en que se construyen las problemáticas. A menudo, los procesos capaces de hacer emerger determinados temas son complejos y en ellos intervienen múltiples factores (grupos de presión, legislación, sensibilidades personales, etc.). Con frecuencia sucede que emerge como problema aquello que se ha decidido desde la población mayoritaria o con mayor capacidad de incidencia.

Es necesario, pues, disponer de las herramientas que nos permitan identificar todas las voces y sensibilidades alrededor de una cuestión en particular, y hacernos preguntas para no presumir el problema tal como se presenta a priori, porque su definición no es universal sino que responde a unos intereses, puntos de vista, etc. En el espacio público, lugar de relación de grupos y personas con intereses diferentes, encontramos ejemplos que ilustran concepciones distintas ocultas tras un supuesto problema. Así pues, entre las causas de la problematización del uso del espacio público por parte de los jóvenes, por ejemplo, a menudo hay temas como una concepción adultocéntrica del espacio, actitudes xenófobas o la carencia de opciones de ocio no privatizado. La intervención pública variará en función de cuál sea la conceptualización que asumamos.

Otro ejemplo que ilustra la importancia de la definición del problema lo encontramos en los matrimonios forzados, sobre el que el Ayuntamiento de Barcelona realizó un estudio, a nivel de ciudad, para obtener información acerca de las características del fenómeno y el conocimiento del mismo por parte de los agentes de la administración pública y de la sociedad civil. El estudio ponía en evidencia el hecho de que, dependiendo de cómo se enfocaba el problema -bien como una cuestión principalmente migratoria, un fenómeno eminentemente cultural o religioso, o una forma más de violencia de género-, las respuestas de los poderes públicos y de la sociedad civil cambiaban sustancialmente.

Descubrir qué se esconde detrás de la definición de cada problemática es fundamental para tener consciencia de lo que hay en juego en cada cuestión, y decidir de qué modo queremos implicarnos en la intervención.



### Preguntas que podemos hacernos acerca de la definición del problema

- ✓ ¿Cuál es la problemática que se quiere abordar? ¿Por qué se considera una problemática?
- ✓ ¿Quién manifiesta la problemática? ¿A quién afecta y quiénes son los agentes implicados?
- ✓ ¿Qué desigualdades se ocultan detrás de la problemática que se quiere abordar?
- ✓ ¿Se define la problemática desde varios puntos de vista (personal técnico de los diferentes ejes de desigualdad, diversidad de personas y grupos afectados, otros agentes implicados, etc.), para detectar cómo afecta a los diferentes grupos, en relación con los ejes de desigualdad ?
- ✓ Teniendo en cuenta el contexto (histórico, social, territorial, etc.), ¿qué ejes de desigualdad son más relevantes?
- ✓ ¿Existen ejes de desigualdad no estructurales que debemos tener en cuenta en relación con la problemática (por ejemplo, el aspecto físico, el hecho de ser madre, etc.)?
- ✓ ¿Existen cruces importantes entre los ejes de desigualdad (por ejemplo, género y clase social, etc.)?
- ✓ ¿Qué servicios deben implicarse en la gestión de la problemática (tanto de los ejes de desigualdad, como de los ámbitos concretos)?
- ✓ ¿Qué privilegios, prejuicios y/o estereotipos (por parte de los equipos técnicos, de los grupos afectados y de otros agentes implicados) pueden estar afectando a la definición de la problemática o de los grupos afectados?



## E7. Nocturnas: la vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche, Barcelona (España)

Nocturnas (2017) es un proyecto de investigación-acción feminista participativa, coordinado por el Col·lectiu Punt 6, que analiza y visibiliza la forma en que el urbanismo y el género afectan a la vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche. Se tratan temas como la movilidad nocturna, la percepción del miedo y la seguridad, los impactos sobre la salud o las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Uno de los aspectos del estudio ponía de manifiesto la forma en que la mayoría de protocolos contra las agresiones y el acoso sexual en espacios de ocio nocturno no tienen en cuenta a un grupo clave muy invisibilizado: las trabajadoras de la limpieza viaria. Las trabajadoras entrevistadas explican tener miedo, sentirse inseguras y haber sufrido acoso y agresiones en los desplazamientos que deben realizar, para ir al trabajo, entre las 5 y las 6 de la mañana. Los protocolos, sin embargo, no suelen contar con ellas.

➔ [El informe está disponible aquí](#)

### Diagnóstico: ¿tenemos en cuenta la heterogeneidad del grupo?

En las administraciones locales, que suelen funcionar desde una lógica monofocal, los diagnósticos corren el riesgo de fijarse solamente en la problemática generada por un eje. Esto alimenta la ficción de que los ejes actúan en el vacío.

Cuando hay que elaborar un diagnóstico interseccional, es esencial tener en cuenta desde el principio la heterogeneidad del grupo. Se necesitan diagnósticos mucho más cuidadosos, aunque a menudo sea difícil recoger información compleja, ya que no siempre se pueden realizar todos los cruces y no es posible obtener determinados datos; por ejemplo, sobre etnicidad u orientación sexual. Una forma de paliar esta carencia de datos consiste en analizar qué nos cuentan las experiencias de vida de las personas. Otra medida que puede favorecer el enfoque interseccional, en el momento de realizar un diagnóstico, es la creación de mesas de trabajo centradas en problemas y que cuenten con la participación del personal técnico de diferentes servicios.

También podemos acercarnos a la heterogeneidad del grupo a partir de la búsqueda de documentación de referencia (estudios, trabajos académicos, reportajes periodísticos...), que nos sirva de base para un acercamiento con un conocimiento más amplio de sus realidades. Y, en algunos casos, puede resultar útil entrevistar a informantes clave.

Esta aproximación puede ser el primer paso hacia la elaboración de un diagnóstico participativo, que incluya y señale la máxima pluralidad de visiones. Para lograrlo, es necesario conocer el territorio y las voces de las personas que lo habitan, tanto de las que forman parte de asociaciones como de las que no, teniendo en cuenta los criterios de diversidad. No se trata tanto de recurrir a interlocutores que nos hablen en representación de un grupo en particular: más bien de buscar las aportaciones específicas y singulares que ofrezcan una visión más meticulosa de la complejidad y la pluralidad de la sociedad.

En este sentido, el municipio de Cascais (Portugal), realizó un **Diagnóstico social**, contando con la Red Social de Cascais, una plataforma constituida por un centenar de entidades públicas y privadas. La investigación analizaba la cohesión social, en relación con varios ámbitos (ocupación, salud, educación, cultura, etc.), y la situación de las personas, en particular de los grupos más vulnerables, considerando varios ejes de desigualdad. Para la elaboración de este estudio, se utilizó una gran variedad de fuentes y técnicas de recopilación de información, tanto cuantitativas como cualitativas, y participaron 1.700 vecinos y vecinas, 80 profesionales, 14 representantes locales y 200 organizaciones.

En cualquier caso, debemos ser conscientes de que todos los instrumentos de recogida de información tienen un sesgo y que, por ello, será necesario complementar las brechas y ausencias por medio de diferentes técnicas.



### Preguntas que podemos hacernos acerca del diagnóstico

- ✓ ¿Se elabora el diagnóstico de forma compartida por los servicios de los diferentes ejes de desigualdad que son importantes en la problemática?
- ✓ ¿Cómo se consigue la información sobre la afectación de esta problemática, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad y los cruces relevantes?
- ✓ ¿Participan las personas y los grupos con quien se pretende trabajar de manera activa en el diagnóstico?
- ✓ ¿Se tienen en cuenta las experiencias de vida y los componentes emocionales de las personas y grupos afectados?
- ✓ ¿Se tienen en cuenta la heterogeneidad y la diversidad de los grupos?
- ✓ ¿De qué grupos o personas afectadas de alguna forma por la problemática nos estamos olvidando o no estamos incorporando?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para llegar a los grupos o personas que quedan invisibilizados?
- ✓ Con la información que obtenemos del diagnóstico, ¿qué desigualdades se detectan? ¿Cuáles es prioritario afrontar? ¿Por qué (motivos políticos, normativos, presupuestarios, etc.)?



### **E8. ¿Tienen todas las personas trans dificultades de inserción laboral? Barcelona (España)**

Con el fin de obtener un diagnóstico sobre la situación de las personas trans en relación con el ámbito laboral y evaluar la efectividad de las medidas que se estaban desarrollando, el Ayuntamiento de Barcelona encargó un estudio sobre el tema (Coll-Planas y Missé, 2018). Una de las conclusiones del estudio era que no se podía afirmar que el colectivo trans, en conjunto, se enfrentara a un problema de inserción laboral. Era necesario adoptar un enfoque interseccional para comprender que el hecho de ser trans en sí mismo no nos explica la diversidad de situaciones, sino que hay que atravesarlo con factores como género, origen, edad o estado de salud.



### **E9. Diagnóstico participativo en el ámbito de la salud, Madrid (España)**

Para conocer y actuar sobre las principales barreras al acceso a la salud sexual, reproductiva y el derecho al ejercicio de la identidad de la población TLGBQI de Madrid, el Ayuntamiento de esta ciudad encargó un estudio exploratorio. La investigación se realizó por medio de un instrumento participativo, que hizo posible la implicación de la población TLGBQI en la definición de las problemáticas y la articulación de recomendaciones necesarias para afrontarlas. Para ello, se creó un grupo motor, formado por activistas independientes y de organizaciones, que participó activamente en el diseño de la investigación.


El estudio quería señalar algunos de los lugares o “enclaves” donde la experiencia de las personas está fuertemente atravesada por la intersección de varios determinantes sociales. Así, por ejemplo, se recogen algunos de los obstáculos de las personas trans migrantes y de las mujeres trans trabajadoras sexuales (muchas de ellas migrantes); de mujeres cis lesbianas de etnia gitana, hombres cis gay y bisexuales mayores de 55 años, y de hombres cis gay con movilidads corporales distintas a la estándar, que se desplazan en silla de ruedas. En todos ellos se hace referencia a la precariedad y a la clase socioeconómica como un eje sobre el que se define la experiencia de la LGTBfobia.

 [El estudio está disponible aquí](#)



## E10. Aplicación de la técnica del *Relief Maps* en el diagnóstico del Plan LGTBI, Bages (España)

El diagnóstico del Plan comarcal para garantizar los derechos de las personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (2018-2021) sirve para ilustrar la diversidad de técnicas utilizadas para realizar una aproximación a una realidad determinada. La investigación se estructuró en varias fases: la primera consistió en recabar información sobre las acciones llevadas a cabo anteriormente en el territorio (tanto institucional como por parte de asociaciones) y entrevistas a informantes clave; la segunda, en la recogida de información de fuentes secundarias; y la tercera se centró en recopilar información sobre las experiencias vividas por personas del colectivo, un aspecto prioritario debido a la falta de estudios previos y los pocos datos disponibles.

Para la tercera fase, se utilizaron métodos distintos: entrevistas en profundidad, grupos focales y una técnica conocida como **Relief Maps**,  que permite recoger, analizar y ver datos sobre la percepción de la desigualdad, desde una perspectiva interseccional (tiene en cuenta varios ejes de desigualdad como género, orientación sexual y edad), emocional (considera el nivel de bienestar y malestar que provocan determinadas situaciones o lugares) y geográfica (tiene en consideración el ámbito laboral, doméstico, espacio público, etc.). Esta técnica ayuda a ver cuáles son los ámbitos más problemáticos y evita generalizaciones o victimizaciones, ya que indica cómo es posible que, por nuestro género, percibamos un ámbito concreto como lugar de opresión (el espacio público, por ejemplo) y otros, como el ámbito laboral o el doméstico, como espacios de bienestar o neutros.

### Diseño: ¿podemos prever las consecuencias de las acciones?

Una vez se haya definido el problema y elaborado el diagnóstico interseccional, toca establecer qué actuaciones o medidas vamos a impulsar para afrontar la situación sobre la que queremos incidir, y ofrecer una respuesta a las situaciones específicas que hemos detectado en la fase de diagnóstico (véase experiencia E11). Es importante que, en esta fase, mantengamos la implicación de la diversidad de las personas a la hora de decidir las acciones prioritarias y marcar los objetivos, por medio de la creación de comisiones de implementación y seguimiento o grupos de trabajo puntuales. Una buena práctica podría consistir en poner en diálogo a movimientos sociales situados en los diferentes ejes, para que construyan conjuntamente una acción en concreto, como en el caso de la experiencia de Turín (véase experiencia E12).

En la fase de diseño, podemos explorar las consecuencias no buscadas que pueden tener las soluciones políticas que hemos propuesto, poniéndonos en la piel de personas de diferentes grupos sociales y analizando qué efectos tendría la medida en cada una de estas personas (véase experiencia E13).



## Preguntas que podemos hacernos acerca del diseño

- ✓ ¿Se generarán espacios de trabajo entre los diferentes ejes de desigualdad relevantes en la problemática?
- ✓ ¿Se recogerán datos desglosados en función de estos ejes?
- ✓ ¿Las acciones tendrán en cuenta la heterogeneidad del grupo?
- ✓ ¿Cómo se responderá a las necesidades que derivan de esta diversidad?
- ✓ ¿Qué impacto se espera que tengan las acciones, teniendo en cuenta los ejes de desigualdad? ¿Se detecta algún impacto negativo que podamos evitar?
- ✓ ¿Vamos a compartir y validar la propuesta de diseño con las personas o grupos con quien se pretende trabajar?
- ✓ ¿Cómo se garantizará que las acciones no produzcan más desigualdades en otros grupos?
- ✓ ¿Qué haremos para que las acciones no reproduzcan los estereotipos y prejuicios ya existentes?



## E11. Estrategia contra la feminización de la pobreza, Barcelona (España)

Con el fin de reducir la pobreza femenina en la ciudad, el Ayuntamiento de Barcelona diseñó y puso en marcha la Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad (2016-2024). El documento se elaboró entre la concejalía de Feminismes i LGTBI y la Taula contra la feminització de la pobresa, que aúna asociaciones, entidades, ONGs, sindicatos e instituciones.

La actuación municipal pone especial énfasis en las raíces del proceso de feminización de la pobreza y la precariedad, como los instrumentos y las medidas para combatir los aspectos más estructurales. E incluye dos principios de manera transversal: por un lado, la interseccionalidad del género con otras categorías de desigualdad y, por otro, el empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres.

Los datos sobre la pobreza en Barcelona muestran, por ejemplo, que el riesgo de pobreza en las mujeres, en relación con los hombres, varía cuando tienen más de 65 años, poseen una diversidad funcional, encabezan una familia monoparental o son mujeres migradas. Por todo ello, la Estrategia se propone abordar las situaciones específicas que determinan el riesgo de pobreza de estas mujeres diversas, pero sin estigmatizarlas ni excluir situaciones no contempladas.

[➔ Podéis descargaros el documento aquí](#)



### E12. Las intersecciones de la violencia de género, Turín (Italia)

Teniendo en cuenta la proximidad del Día de la Memoria Trans (20/11) con el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Machista (25/11), en la ciudad de Turín, en 2017, se organizó un encuentro abierto para abordar las causas de la violencia contra las mujeres y la violencia contra las personas estigmatizadas por su identidad de género. El objetivo del encuentro consistía en analizar de qué modo los estereotipos heterosexistas dirigidos contra las mujeres, las personas trans y -en términos más generales- todas las personas que se encuentran fuera de la norma cis/heterosexual yacen en los fundamentos de la pirámide del odio. El reto era superar la propia identidad específica, basada en un solo eje, y adoptar un punto de vista interseccional.

La iniciativa se impulsó desde el Ayuntamiento de la ciudad, en colaboración con la junta de la Coordinadora del Orgullo de Turín y de las asociaciones locales que combaten la violencia contra las mujeres. Los actores implicados valoraron como muy útil que se iniciara una reflexión sobre las causas comunes de la violencia de género y LGTBfóbica, porque hasta entonces había muy poca relación entre las asociaciones de estos ámbitos.



### E13. Aplicación de la interseccionalidad en las políticas de cuidados, Gales (Reino Unido)

A. Parken y H. Young (Hankvisty 2011) analizan un ejemplo de aplicación de la interseccionalidad en las políticas públicas, en el contexto de la atención social en Gales; más concretamente, en los trabajos de cuidados no remunerados e informales. Se trata de un intento de operativizar un método a través de su aplicación en una política concreta.

Entre las medidas diseñadas para la implementación del proyecto está la constitución de una Comisión integrada por personas expertas de organizaciones clave y personas con intereses en uno o más ejes, y una formación sobre la transversalización de la igualdad. La Comisión se encargaba de realizar las tareas de operativización.

En la fase de diseño, se aplicó lo que denominaron *Road testing*: se trataba de explorar las consecuencias no deseadas de las soluciones propuestas. El proceso consistía en pedir a la Comisión que se pusiera en la piel de distintas personas, para ver qué impacto tendría la medida sobre cada una de ellas. Les preguntaron, por ejemplo, de qué modo afectaría esa medida a “un hombre divorciado, con discapacidad, que habla galés y vive en la zona rural con dos hijos”, o bien “ a una mujer mayor soltera que vive en Cardiff y trabaja a media jornada,



dedicando 30 horas semanales a los cuidados”, o “a un estudiante musulmán que vive en Bangor y se ocupa de su padre”. Los ejemplos sirvieron para ilustrar la complejidad y las múltiples facetas de la vida de las personas cuidadoras, y para analizar los problemas de accesibilidad e inclusión desde cada uno de los ejes.

Más información en: Hankivsky (2011)

### Implementación: ¿Cómo poner en práctica las acciones?

Con el fin de llevar a cabo la implementación de la acción o medida, será necesario establecer los mecanismos y criterios que nos permitan ejecutarla, como son: la calendarización, la designación de personas responsables y el establecimiento de recursos materiales y personales. En este sentido, la sectorialización de los gobiernos y sus presupuestos son un obstáculo al desarrollo de políticas y acciones interseccionales.

Una opción para superar tales limitaciones estructurales puede ser crear equipos mixtos ad hoc (que en algunos casos tal vez se habrán creado ya en la fase de diagnóstico o diseño), con personal de los diferentes servicios o departamentos, y obtener también recursos económicos de las partidas presupuestarias de los departamentos implicados. En definitiva, sumar visiones, esfuerzos y recursos para la implementación de una acción que abandone la lógica de trabajo de ejes en paralelo.

La incorporación de entidades o de personas directamente implicadas puede contribuir a enriquecer el enfoque y a llegar hasta determinados perfiles, a la hora de implementar las medidas previstas. Pueden incorporarse a las mesas de trabajo y seguimiento, o bien participar en el equipo que ejecute las acciones. Este fue el caso en el proyecto **Aracné**, que contó con siete mediadoras de etnia gitana para trabajar varios aspectos relacionados con la educación, la salud, el trabajo, la participación, los derechos de la ciudadanía o el género, en barrios de Madrid donde vive población de etnia gitana.

En cuanto a la implementación, hay que pensar de nuevo en los efectos y consecuencias derivados de acciones en concreto, porque podemos crear desigualdad por intencionalidad u omisión. Por ejemplo, el conocimiento de la lengua como requisito para acceder a un servicio de apoyo a mujeres víctimas de violencia, si bien puede garantizar un mejor aprovechamiento del recurso, también puede ser un obstáculo para mujeres de origen extranjero.

Debemos alimentar una actitud reflexiva en todo momento y generar herramientas que hagan posible la revisión de nuestro trabajo. Puede resultar útil la elaboración de registros o diarios de campo, en los que tomemos nota de las sensaciones, incomodidades o efectos no deseados, y crear espacios de intercambio entre compañeros y compañeras, para compartir inquietudes en relación con la práctica diaria.




### Preguntas que podemos hacernos acerca de la implementación

- ✓ ¿Tiene formación en temas de interseccionalidad el equipo que lleva a cabo las acciones?
- ✓ ¿Las acciones se desarrollan de forma coordinada entre los diferentes servicios de los ejes de desigualdad relevantes en la problemática?
- ✓ ¿Cómo se garantiza que, durante la implementación de las acciones, no se refuerzan los estereotipos y prejuicios existentes?
- ✓ ¿Cómo se visibiliza y reconoce la diversidad de los grupos con los que se trabaja?
- ✓ ¿De qué manera las acciones facilitan o incentivan la solidaridad y las complicidades entre intereses y grupos distintos?



### E14. *Mirades polièdriques* en la prevención de la discriminación, Barcelona (España)

A menudo, las acciones de prevención del acoso escolar en los centros educativos se llevan a cabo desde una lógica monofocal: cada departamento organiza y financia los talleres de “su eje”. Ello provoca que se actúe como si “su eje” actuase en el vacío aunque, en la práctica, en las dinámicas de acoso y discriminación, los diferentes ejes se atraviesan y forman un panorama más complejo. Si nos acercamos a los ejes por separado, podemos cometer el error de victimizar a determinados grupos, estigmatizar a otros como inherentemente agresores, y no comprender cómo funciona el mapa de violencias interconectadas.

El proyecto *Mirades polièdriques a la violència de gènere*  propone explorar formas de prevención del acoso que adopten un enfoque interseccional: entendiendo la relación entre los ejes de desigualdad, que rompe con la idea de grupos víctima y grupos agresores, y nos ofrece herramientas para combatir los estereotipos y empoderar.



### **E15. Programa de Escuelas para la Igualdad y la Diversidad, Barcelona (España)**

El Ayuntamiento de Barcelona impulsó un proyecto piloto (2014-2018) en seis centros de educación infantil y primaria y cinco de educación secundaria, de prevención de la violencia y la discriminación basadas en la diversidad afectiva, sexual y de género, la diversidad funcional, la diversidad de origen y cultural, y las desigualdades entre hombres y mujeres.

El desarrollo del proyecto piloto implicó a alumnos, familias, profesionales de la educación y al entorno más próximo. Se llevaron a cabo acciones de asesoramiento en los centros, en relación con los cambios organizativos y curriculares, dinamización de grupos de familias del alumnado en ejes estratégicos del programa, intervención en el alumnado por medio del profesorado y entidades especializadas, provisión de recursos didácticos y acompañamiento y apoyo personalizado.

La evaluación de los resultados y del proceso puso de manifiesto cambios en la actitud del alumnado y reforzó la necesidad de seguir trabajando los diferentes tipos de violencias y las relaciones de poder con un enfoque interseccional. Por ello, con la finalización del proyecto piloto en 2018, se traspasó la iniciativa al Consorci d'Educació, para que ampliase el alcance del programa a todos los centros de la ciudad, progresivamente.

[➤ Más información aquí](#)



### **E16. Abrir el Museo a diferentes agentes del territorio, Cerdanyola (España)**

Coincidiendo con la exposición que el Museo Nacional de Arte de Cataluña (MNAC) dedicaba a Ismael Smith, el Museo de Arte de Cerdanyola presentó una visión complementaria, centrada en los aspectos más 'marginales' que contribuyeron a la estigmatización y al olvido, durante décadas, del polifacético y personal artista: la homosexualidad, su ascendencia judía y el diagnóstico de enfermedad mental.

Entre las acciones que se organizaron hubo, además de una investigación y una exposición de Ismael Smith sobre el nudo, una instalación de jóvenes artistas del municipio y talleres sobre la enfermedad mental. Para el desarrollo de estas acciones, el museo contó con la participación de varias instituciones (MNAC, Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona), del Centro de Atención Primaria y el Hospital Sant Joan de Déu, y de artistas jóvenes y colectivos (por ejemplo. El Palomar: un colectivo que lleva a cabo proyectos desde una perspectiva *queer* que cuestiona los roles e identidades de género).

## Evaluación: nuestra acción ¿ha reducido las desigualdades?

La evaluación de las políticas nos servirá para verificar si hemos logrado los objetivos que nos habíamos propuesto, si la política o programa ha generado los efectos deseados y cuáles son las áreas a mejorar, de cara a nuevas acciones. Además de esto, desde una lógica interseccional, la evaluación tiene dos dimensiones. La primera estudia el impacto de la política evaluada en relación con la superación o el mantenimiento de las desigualdades, esto es, el impacto que ha tenido la acción en relación con los diferentes ejes. La segunda dimensión no hace referencia a la evaluación de los resultados, sino a la transformación de las personas y la organización en el proceso. En este sentido, podemos plantearnos hasta qué punto el desarrollo de la acción ha transformado nuestra mirada o las dinámicas de trabajo.

Para que la evaluación sea interseccional, puede que se requiera la participación de las comunidades afectadas en la evaluación. En este sentido, hay que tener en cuenta criterios de heterogeneidad, para que las personas de la comunidad que participan en la evaluación permitan identificar puntos ciegos en nuestra intervención.



### Preguntas que podemos hacernos acerca de la evaluación

- ✓ ¿Nos permiten, los datos recabados, realizar cruces de información teniendo en cuenta los ejes de desigualdad que afectan a la problemática?
- ✓ ¿Las personas o grupos afectados participan en la evaluación?
- ✓ ¿Qué impacto han tenido las acciones, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad?
- ✓ ¿Se han reducido, mantenido o aumentado las desigualdades detectadas en el diagnóstico?
- ✓ 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?
- ✓ ¿Ha tenido la acción un impacto negativo no previsto o no deseado sobre otros ejes de desigualdad?
- ✓ ¿Qué puede hacerse, en futuras acciones, para reajustar los posibles efectos no deseados?
- ✓ ¿Hasta qué punto las acciones han cambiado la forma de ver las relaciones y las estructuras de desigualdad (en los equipos técnicos, agentes implicados y grupos beneficiarios)?
- ✓ Los resultados del trabajo conjunto entre los diferentes ejes de desigualdad, ¿han mejorado la capacidad de respuesta ante la problemática?

- ✓ ¿Se han transformado los imaginarios del personal técnico, los grupos afectados y otros agentes implicados?



### **E17. Evaluación de proyectos con mirada interseccional, Berlín (Alemania)**

La División LGBTI del Senado de Berlín elaboró una herramienta de seguimiento de los fondos públicos otorgados, basada en un enfoque interseccional, para garantizar que los proyectos financiados van incorporando nuevos ejes de desigualdad. Cada año, en la convocatoria de ayudas, se introduce un tema (competencias interculturales, diversidad funcional, etc.), que las organizaciones deberán integrar en todas las fases de su proyecto, desde el diseño hasta la evaluación, pasando por la implementación.

La herramienta es un modo de garantizar que las organizaciones incorporan acciones con el objetivo de conseguir la igualdad y, al mismo tiempo, concienciar a las entidades sobre la diversidad y los diferentes factores de discriminación. En la justificación de los proyectos, deben explicarse las medidas concretas que se han llevado a cabo para lograr la igualdad y sus resultados. Por otra parte, desde el Senado se ofrece asesoramiento y formación a las asociaciones para que vayan incorporando estos aspectos en sus proyectos, y se promueve un intercambio de experiencias entre las entidades que han recibido fondos económicos.

## **5.3. Aspectos transversales**

### **Participación: ¿quién tiene voz y quién no?**

No puede haber cambios hacia una mirada interseccional si se impulsan solo desde la Administración, de espaldas a la ciudadanía. De hecho, como ya hemos señalado en esta Guía, la interseccionalidad tiene su origen en los movimientos sociales, y estos pueden acelerar el impulso de la interseccionalidad en las agendas y en la práctica política.

Es importante que, desde la Administración, se reconozca la experiencia de las entidades y colectivos que se movilizan para reivindicar derechos y que trabajan para la inclusión social, y que se les implique en la resolución de problemas comunes. Los gobiernos locales deben fomentar un diálogo abierto con estos agentes sociales, proporcionándoles información clara y transparente, y facilitando espacios de coordinación y colaboración mutua, que pueden ser de muchas clases.

La mayoría de ayuntamientos disponen de órganos estables de participación sectoriales que tienen como función debatir, informar y valorar iniciativas municipales, detectar necesidades, priorizar las acciones que hay que implementar y hacer propuestas. Cabe preguntarse quién forma parte de estos espacios y quién no y, por lo tanto, qué problemas están visibilizados y cuáles quedan excluidos.

Para realizar esta detección, es esencial que haya contacto con el territorio y que se conozca la realidad de los vecinos y vecinas del municipio. Muchas veces, si queremos

incluir a las voces que no están, estaremos obligados a repensar el funcionamiento de los espacios para eliminar los obstáculos que no favorecen la inclusión: corregir dinámicas de poder entre grupos que no facilitan un diálogo horizontal (como los factores de género o lengua, que establecen diferentes oportunidades de participación), cambiar un lenguaje demasiado técnico que dificulta la comprensión o adaptar los espacios, para que reconozcan la diversidad funcional de las personas participantes. Por ejemplo, si exigimos formar parte de una asociación legalmente constituida, frenaremos la participación de personas migradas en situación irregular, o de grupos que se encuentran en riesgo de exclusión social como, en muchos casos, las mujeres trans.

Por otra parte, además de los consejos sectoriales que se centran en colectivos y ejes, para promover el trabajo interseccional se puede pensar en la creación de otros órganos o espacios que estimulen un diálogo entre la variedad de organizaciones y movimientos (feministas, antiracistas, LGTBI, sindicales, etc.), más centrado en problemáticas, objetivos o valores, que no en categorías grupales o identitarias. Un ejemplo, en este sentido, es la Red Local de Convivencia de Huesca (véase experiencia E18). También existen experiencias que mantienen las identidades, construidas de forma no esencialista, como espacios de empoderamiento y de resistencia (Cruells, 2015). Tal sería el caso del movimiento Migrantas (véase experiencia E19).

Finalmente, hay que tener presente que, a menudo, además de los órganos formales de participación, habrá que buscar vías alternativas para incorporar la voz de los grupos sociales no representados. Así, como ya hemos dicho, es muy importante el trabajo comunitario y de conocimiento del territorio; identificar las diferentes voces, con incursiones en las plazas o puntos de encuentro informales, en bares y mercados, por ejemplo. Hay que tener en cuenta que las estrategias comunicativas y de relación para invitar a la participación, o pasar información, deben estar segmentadas y centradas en perfiles específicos (grupos de debate, encuestas en línea, foros de discusión, cafés tertulia...). En cualquier caso, debemos pensar muy detenidamente de qué modo cada técnica nos acerca a determinados grupos pero nos puede alejar de otros. Y es por ello que será necesario utilizar una variedad de canales y poner a disposición las herramientas que hagan posible la participación en igualdad.



### Preguntas que podemos hacernos acerca de los espacios de participación

- ✓ ¿Los espacios participativos cuentan con la representación de personas, entidades o referentes de los diferentes ejes de desigualdad?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para incluir las voces que normalmente no están representadas en los espacios de participación?
- ✓ ¿Se llevan a cabo estrategias o iniciativas para llegar, intencionadamente, a los grupos que no suelen estar representados?
- ✓ ¿Qué aspectos favorecen o dificultan la implicación de determinados grupos en los espacios de participación (por ejemplo, requisitos formales, horario de las reuniones, espacio donde se celebran, accesibilidad, etc.)?

- ✓ ¿Qué podemos hacer para reducir tales obstáculos y facilitar la implicación de los grupos?
- ✓ De las personas o grupos representados, ¿todos sienten que tienen la misma legitimidad y reconocimiento? Si no es así, ¿cómo se puede equilibrar?
- ✓ ¿Podría generarse un espacio de participación centrado en problemáticas u objetivos compartidos por varios grupos?



### **E18. Red Local de Convivencia, Huesca (España)**

La Red Local de Convivencia es una experiencia de trabajo colaborativo, impulsada por el Ayuntamiento de Huesca, abierta a diferentes entidades que quieran trabajar en clave de diversidad. La Red parte de tres supuestos: 1. Apoyo a las propuestas de una entidad miembro, por parte de la Red o de algunas de las entidades que la conforman; 2. Colaboración entre entidades; 3. Programación en común.

Esta red nace de la necesidad de crear un discurso compartido, que ponga de relieve el valor añadido que suponen las actuaciones que tienen en cuenta la diversidad. Las entidades se reúnen para hacer crecer sus vínculos, a partir de intereses comunes entorno a la convivencia.

La Red ha organizado varias acciones con carácter interseccional y, durante este recorrido, ha cambiado discursos y formas de actuar, incrementando la coherencia del programa. Por otra parte, el impacto entre asociaciones ha sido igualmente importante, dado que han convertido el trabajo colaborativo y la coordinación en hábito. Todo ello hace que el discurso de la interseccionalidad esté más presente, día tras día, en eventos y espacios públicos.



### **E19. Migrantas: integrar la visión de las mujeres migrantes en el espacio urbano, Berlín (Alemania)**

Migrantas es un colectivo de artistas migrantes con sede en Berlín, formado en 2004, y que centra su labor en temas como la inmigración, la identidad y la comunicación intercultural. Migrantas organiza talleres con grupos y asociaciones, sobre todo de mujeres, para que cuenten sus experiencias y visiones como personas que han vivido un proceso migratorio y que habitan en una cultura extranjera. Junto con las participantes en los talleres, diseñan pictogramas que luego colocan en espacios públicos, para visibilizar las experiencias y dar voz a las mujeres migrantes. El objetivo de la inserción de los pictogramas en el espacio público -ya sea a través de anuncios publicitarios, animaciones digitales, la distribución de postales o la impresión de bolsas- es integrar la subjetividad de la migrante, a menudo invisibilizada, en el paisaje urbano.

[➤ Más información aquí](#)



## La comunicación: ¿a quién interpela?

Es importante tener en cuenta de qué modo comunicamos y velar para que la información refleje la diversidad de la población y sea inclusiva. Podemos hacer una reflexión inicial. Cuando pensamos en las mujeres, por ejemplo, en el colectivo LGTBI o en la ciudadanía de nuestro municipio: en general, ¿en qué tipo de personas estamos pensando?, ¿cómo las imaginamos y de qué manera las representamos en los materiales de comunicación?, ¿qué posiciones quedan excluidas en dichas representaciones?

Por medio de los textos e imágenes, se puede contribuir a la inclusión de personas y grupos, o a su exclusión e invisibilización. Debemos evitar caer en la estereotipación vinculando las personas trans o LGTB únicamente a temas de diversidad sexual y de género, o a personas racializadas a cuestiones de pobreza o migración. Una comunicación inclusiva utiliza un lenguaje y unas imágenes que reflejan la diversidad y evitan los prejuicios y estereotipos. Este es el primer paso para garantizar la participación y el acceso a los servicios públicos en igualdad. En este sentido, el Ayuntamiento de Rivas utilizó, para la campaña del mes de marzo de 2017, el lema **“Mujeres diversas, juntas en acción”**, para reflejar la diversidad de maneras de ser mujer y el hecho de que no existe “la mujer”, sino diferentes mujeres, atravesadas por muchos ejes (etnia, clase social, edad, orientación sexual o diversidad funcional). Al mismo tiempo, todas las actividades programadas tenían en cuenta esta idea. En la misma línea, la experiencia londinense *Women we see* tiene por objeto la promoción de una imagen más diversa y real de las mujeres en la publicidad (véase experiencia E20).

A la hora de comunicar, conviene no convertir la aplicación de la interseccionalidad en una representación de identidades, en la que cada persona que aparece en el material que estamos realizando representa a un colectivo o a un eje en concreto. En la elaboración de una campaña de difusión, podemos buscar elementos en común entre diferentes grupos sociales o personas y reivindicar o sensibilizar desde los objetivos o valores compartidos, en vez de fijarnos en las identidades. Un ejemplo de esta estrategia es la campaña llevada a cabo en Martorell, en el marco del Festival PAS (Puente de las Artes Sonoras) (véase experiencia E21).

También es importante conocer el punto de vista y las experiencias de la ciudadanía y los movimientos sociales afectados directamente, cuando vamos a diseñar una comunicación. Aporta riqueza y nos ayuda a no caer en estereotipos, como demuestra la campaña *Toronto for all* (véase experiencia E22).



### Preguntas que podemos hacernos acerca de la comunicación

- ✓ ¿La comunicación es inclusiva y tiene en cuenta la diversidad de la población?
- ✓ ¿Los materiales representan la diversidad de la ciudadanía?



- ✓ ¿Quién puede identificarse con las personas que aparecen en los materiales y quién no?
- ✓ ¿Aparecen personas de grupos sociales relacionados con algún eje de desigualdad? ¿Cómo se representan?
- ✓ ¿Se utilizan imágenes de personas de grupos sociales en contextos normalizados (por ejemplo: difundiendo una actividad de salud, aparece la imagen de una persona racializada; o, en la difusión de un equipamiento, aparece una persona con movilidad reducida)?
- ✓ ¿Se refuerzan o se rompen estereotipos, en relación con la representación de los grupos?
- ✓ ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo y adecuado, para llegar al máximo de personas?
- ✓ ¿Se utiliza un lenguaje preciso, que evite estereotipos y expresiones o imágenes sexistas, racistas, homófobas, etc.?
- ✓ ¿Se han incorporado mensajes de promoción, defensa y celebración de la diversidad?
- ✓ Además de las representaciones gráficas, ¿hay otros elementos que favorecen o dificultan la inclusión (por ejemplo: materiales en diferentes idiomas; en diferentes formatos como braille, DAISY o lectura fácil, etc.)?
- ✓ ¿Se utilizan varios canales de difusión, que tengan en cuenta las necesidades o preferencias de diferentes perfiles?



## E20. Women we see, Londres (Reino Unido)

A comienzos de 2018, el Ayuntamiento de Londres encargó un estudio para explorar las experiencias de las mujeres, en relación con la publicidad que aparecía en lugares públicos de Londres. La investigación recogió las historias de 38 mujeres y adolescentes, y se realizaron encuestas a 2.012 mujeres y hombres. Esta investigación reveló que las londinenses no se sentían representadas por los anuncios de su ciudad.

Con el fin de cambiar esta tendencia, el Ayuntamiento y Transportes de Londres lanzaron un concurso de publicidad, en el que se pedía a agencias y marcas creativas que cuestionasen los estereotipos de género, aumentaran la diversidad y creasen campañas más positivas e inclusivas. El premio para la mejor campaña fueron 500.000 libras esterlinas en espacios de publicidad de la red de transportes de Londres.

➔ [Más información en este enlace](#)



### **E21. *Un PAS transcendental, Martorell (España)***

La Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Martorell organiza todos los años, en verano, el Festival PAS, Puente de las Artes Sonoras. En 2016, bajo el lema “Un PAS transcendental”, el programa de la concejalía jugaba con los significados de la palabra ‘pas’ (paso, en catalán), para señalar a vecinos y vecinas del municipio que estaban pasando por un momento de gran importancia en sus vidas. Dentro del programa del festival, aparecían fotos de varias personas en momentos de cambio acompañadas de los siguientes textos: “Neus tiene 87 años y va a la universidad”; “Carla tiene 13 y ha empezado el instituto”; “Pol es un chico trans, activista y feminista”; “Chukwunonso dejó Biafra para venirse a vivir a Cataluña”.

La acción comunicativa resultaba innovadora en cuanto al canal, ya que integraba el mensaje en un programa musical, y lo acercaba a un público más amplio; y en cuanto al contenido, dado que no construía su mensaje desde las identidades o ejes (mayor, joven, trans, migrante), sino desde lo que todos compartían: el hecho de haber dado un paso importante en sus vidas.



### **E22. *Toronto for all, Toronto (Canadá)***

Se trata de una iniciativa de concienciación pública, impulsada por el Ayuntamiento de Toronto, para fomentar el diálogo entre las personas que habitan la ciudad y con el objetivo de combatir cualquier forma de discriminación. Todos los años se crean campañas de sensibilización, que se centran en cuatro colectivos o problemáticas atravesadas por varios ejes de desigualdad: islamofobia, jóvenes trans de color, personas sin hogar, racismo y temáticas indígenas.

El Ayuntamiento financia la creación de un comité asesor, constituido por personas de la sociedad civil, y aporta los recursos necesarios para materializar las propuestas. El producto final se difunde por toda la ciudad, a través de las marquesinas, lo que genera un gran impacto e interés de participación por parte de nuevos grupos. La iniciativa dispone de una web con información y recursos diversos.

 [www.torontoforall.ca](http://www.torontoforall.ca)

## 5.4. Recapitulando: estrategias para la aplicación de la interseccionalidad

Basándonos en las metodologías y las experiencias presentadas en este capítulo de carácter más práctico, terminaremos destacando las estrategias clave que se han seguido para la aplicación de la interseccionalidad en políticas públicas:

- **Abordar la complejidad intracategoría**, es decir, partir de un único eje de desigualdad, pero poniendo énfasis en la forma en que el grupo social en cuestión (las mujeres, las personas migradas, jóvenes o con discapacidad, etc.) está atravesado por otros ejes de desigualdad. Ello permite señalar la diversidad interna de los grupos y visibilizar partes del grupo que habían quedado ocultas.
- **Avanzar en la generación de marcos comunes**, a partir del establecimiento de normativas compartidas, formaciones que agrupen varias áreas, espacios para colectivizar información o realizar procesos conjuntos entre los distintos servicios (diagnósticos, procesos participativos, planes estratégicos, servicios...).
- **Trabajar a partir de problemáticas**, en vez de centrarse en identidades. Esta estrategia puede ser útil para aproximarse a casos complejos, como el maltrato a las personas mayores, la mutilación genital femenina o la situación de las trabajadoras del hogar internas. Trabajar a partir de los problemas puede ser un buen método para que el personal de los diferentes servicios empiece a remar en la misma dirección, si que un eje prevalezca por encima de otros.
- **Fomentar la creación de coaliciones en la sociedad civil**. Para desplazar la dinámica en la que cada asociación se moviliza en relación con un eje, se pueden promover espacios (puntuales o de carácter más estable), donde se produzcan agrupaciones diferentes de las habituales, y así afrontar problemáticas que atraviesan a varios grupos sociales como, por ejemplo, la prevención del acoso escolar o los cuidados.
- **Aplicar la transversalidad interseccional**, es decir: tomando como referencia la transversalidad de género, desarrollar estrategias conjuntas entre las diferentes políticas segmentadas, con el fin de que todos los ámbitos de la política pública tengan en cuenta todos los ejes y sus intersecciones.

# 6 Reflexiones finales

---



Para finalizar el recorrido que hemos propuesto en esta Guía, queremos recoger algunos de los retos que plantea la aplicación de la interseccionalidad.

Se trata de un marco más desarrollado en la teoría que en la práctica; por consiguiente, el primer reto que hay que superar es el hecho de avanzar sin disponer de muchos referentes o fórmulas preestablecidas, y teniendo en cuenta que la lógica interseccional es profundamente contextual y va a contracorriente con respecto a la voluntad de estandarización de las políticas públicas.

El segundo reto va unido al hecho de que una propuesta como la interseccional nos invita a repensar las dinámicas de trabajo, y esto puede generar resistencias a nivel técnico, político y activista. Es importante saber escuchar estas resistencias para poder, así, trabajarlas. Entre las resistencias puede haber el miedo a perder lo que se ha conseguido visibilizar desde el trabajo separado por ejes; en este sentido, hay que definir cómo avanzamos hacia una lógica interseccional y compatibilizarla con la aproximación de los aspectos específicos de los ejes de desigualdad. También puede haber resistencias al pensar que se requiere un nivel de recursos del que no disponemos. Si bien es cierto que, a veces, la aplicación necesita más recursos o más tiempo para atender a su complejidad y buscar nuevas formas de afrontarla, cabe recordar que la aplicación de la interseccionalidad puede también ahorrar recursos, ya que nos permite unificar procesos que antes se realizaban para cada uno de los ejes (por ejemplo, en el caso de los diagnósticos, recopilación de datos o procesos de planificación). Sin embargo, debemos detectar y combatir la falta de interés genuino por hacer frente a la desigualdad de una manera más compleja y la voluntad más o menos explícita de unir servicios diferentes solo para reducir costes, gracias a la aplicación de la lógica interseccional.

El tercer reto destacado radica en el hecho de que la interseccionalidad nos propone una mirada más compleja. Sumado a la falta de referentes, esto puede desembocar en parálisis. En este sentido, no debemos olvidar que el objetivo de las políticas de igualdad es la transformación de la realidad y que, a lo largo de este camino, la interseccionalidad debe ser una herramienta y no un obstáculo.

Esperamos que la presente Guía sea otro paso más en este camino conjunto: que nos ayude a cuestionar, imaginar, repensar y seguir buscando formas de entender cómo seguir avanzando hacia la construcción de sociedades más inclusivas, que tengan en cuenta la diversidad de realidades de las personas que las formamos.

# 7 Glosario

---

**Capacitismo:** forma de discriminación y prejuicio social contra las personas con diversidad funcional.

**Cis (o cisgénero o cissexual):** prefijo que hace referencia a una persona que no es trans; es decir, que se identifica con la identidad de género que se le ha asignado al nacer.

**Ejes de desigualdad:** son factores que designan divisiones estructurales, a partir de las cuales se distribuyen de manera desigual los recursos sociales. Son ejemplos la clase social, la diversidad sexual y de género, o el origen.

**Interseccionalidad:** perspectiva que describe la posición social de los individuos como resultado de la interacción entre varios ejes de desigualdad, por lo que, a nivel de política pública, exige el abandono de la lógica monofocal y la búsqueda de formas más complejas de abordar las desigualdades (véase apartado 4).

**Monofocal:** política que se centra en un único eje de desigualdad, sin tener en cuenta las interacciones del mismo con el resto de ejes.

**Transversalidad de género (*gender mainstreaming*):** estrategia que vela por la incorporación, por parte de los diferentes actores implicados, de la perspectiva de la igualdad de género a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las fases (Consejo de Europa, 1998).

# 8 Referencias bibliográficas

---

CAWI (2015). *Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities*. City for All Women Initiative (CAWI), Ottawa. [www.equityandinclusion.ca](http://www.equityandinclusion.ca)

Coll-Planas, G. (2013), "'El circo de los horrores'. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans", en Raquel (Lucas) Platero (ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra.

Coll-Planas, G. y Missé, M. (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.

Coll-Planas, G. (2020). "Assimilation, Hybridity and Encountering. The cinematic representation of queer migrants from Muslim backgrounds living in Europe". *Communications - The European Journal of Communication Research*. En prensa.

Col·lectiu punt 6 (2017) *Informe NOCTURNAS. La vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche en el área metropolitana de Barcelona*. <http://www.punt6.org/2017/04/03/nocturnas-la-vida-cotidiana-de-las-mujeres-que-trabajan-de-noche/>

Collins, Patricia Hill (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.

Combahee River Collective (2014). "A black feminist statement". *Women's Studies Quarterly*, 271-280.

Council of Europe (1998). *Conceptual framework, methodology and presentation of good practices: Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming* [EG-S-MS (98) 2], Strasbourg.

Crenshaw, Kimberlé (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum*, 139-67.

Cruells, M. (2015). La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales. Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/288224/mcl1de1.pdf?sequence>

Cruells, M. y Coll-Planas, G. (2013). "Challenging equality policies: the emerging LGBTB perspective". *European Journal of Women's Studies*, 2, vol. 20: 122-137.

Fredman, S. (2016). *Intersectional discrimination in EU gender equality and nondiscrimination law. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination*. European Commission. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>

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

Hankivsky, O. y Cormier, R. (2011) "Intersectionality and public policy: Some lessons from existing models." *Political Research Quarterly* 64(1): 217-229.

Nayak, S.; Montenegro, M.; y Pujol, J. (2018). Conclusion: Contextual intersectionality: A conversation. In S. Nayak & R. Robbins (Eds.), *Intersectionality in Social Work: Activism and Practice in Context* (pp. 230–250). New York: Routledge.

Olmos Alcaraz, S. y Rubio Gómez, M. (2014) "Imaginarios sociales sobre «la/el buen y la/el mal estudiante»: sobre la necesidad de un análisis interseccional para entender las lógicas de construcción de la diferencia hacia el alumnado «inmigrante»". Pilar Cucalón Tirado (Ed.) *Etnografía de la escuela y la interseccionalidad*. Madrid: Traficantes de sueños.

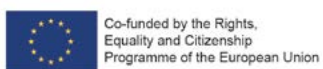
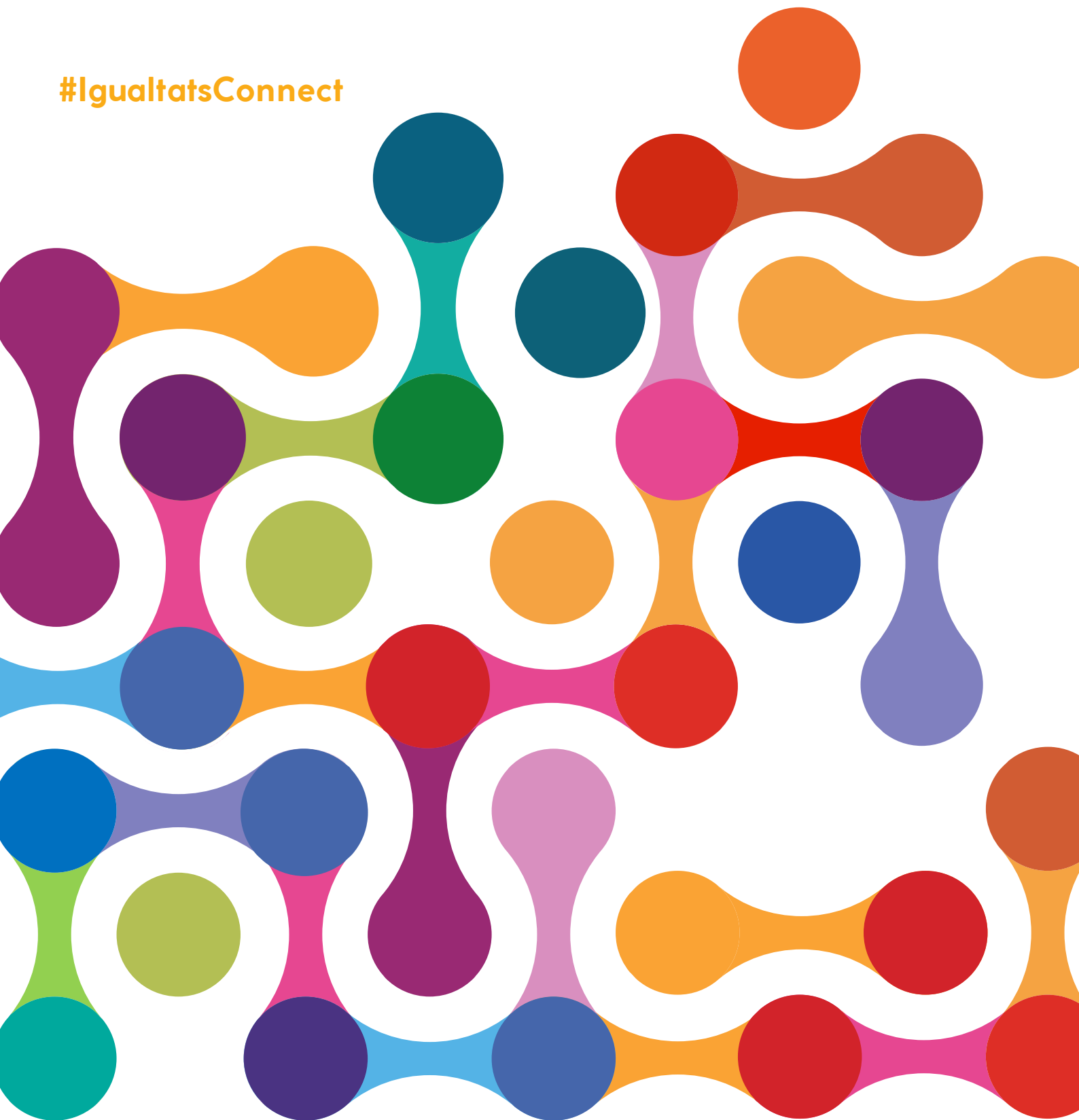
Jorba, M. y Rodó-de-Zárate, M. (2019). Beyond mutual constitution: the property framework for intersectionality studies. *Signs. Journal of Women in Culture and Society*. En prensa.

Yuval-Davis, N. (2017). *Situated intersectionality and the meanings of culture: O(s) sentido(s) da(s) cultura(s)*. Consello da Cultura Galega. [http://consellodacultura.gal/mediateca/extras/Texto\\_Nira\\_maquetado.pdf](http://consellodacultura.gal/mediateca/extras/Texto_Nira_maquetado.pdf)

Palència, L.; Malmusi, D.; y Borrell, C. (2014). *Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity. A quick guide*. Barcelona: [http://www.sophie-project.eu/pdf/Guide\\_intersectionality\\_SOPHIE.pdf](http://www.sophie-project.eu/pdf/Guide_intersectionality_SOPHIE.pdf)

Romero Bachiller, C. y Montenegro, M. (2018). "Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un análisis interseccional". *Psicoperspectivas*, 17(1), 64-77.

# #IgualtatsConnect



Este proyecto (REC-PP- 2016-2- 776043) ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Sus contenidos y materiales son responsabilidad exclusiva de sus autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.