
Red FACIAM

Sinhogarismo y Diversidad

Los 7 ejes
fantásticos de
una intervención
interseccional



“No son nuestras diferencias lo que nos divide, sino la incapacidad para aceptar nuestras diferencias”

Audre Lorde



Esta publicación se ha elaborado con la financiación de la Comunidad de Madrid



Elaboración de contenido y diseño: **Violeta Assiego**

Edita: **RED Faciam** (Federación de Entidades y Centros para la Integración y Ayuda a Marginados)

Correcciones: Laura González Borraz

Fotografía de portada: MFer Photography (Flickr)

Fotografías del interior: Pxfuel

1ª edición: septiembre de 2020 (Madrid)

ISBN: 978-84-09-22477-7

Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons 2.5 Reconocimiento-NoComercial-Compartir Obras Derivadas 2.5.

Esta obra puede ser copiada, distribuida y exhibida y puede ser utilizada para realizar obras derivadas siempre y cuando:

1. se atribuya la autoría a Violeta Assiego y RED FACIAM;
2. no se utilice para fines comerciales;
3. las obras derivadas se compartan bajo la misma licencia de la obra original.

Para consultar la totalidad de las condiciones legales de esta licencia, puede acceder a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/legalcode>.

Índice

Presentación	1
Los 7 Ejes fantásticos	2
1. Los marcos conceptuales	3
2. Herramientas de apoyo	13
3. Compromiso	19
4. Espacios seguros	23
5. Gestión de la diversidad	25
6. Representación de todos los grupos diversos	27
7. Buenas prácticas	29
Material de apoyo	33

Presentación

Vivimos en una sociedad donde las personas de muy distintas características, condiciones y clases convivimos e interactuamos en todos los espacios y a todos los niveles de nuestra vida. La percepción que cada una y cada uno de nosotros tenemos sobre esas diferencias influye de forma determinante en la manera en que establecemos las relaciones (personales, sociales, laborales...) y en las decisiones que tomamos. La diversidad -sea racial, cultural, funcional, étnica, religiosa, de origen, de clase, de género o sexual- también está presente entre las personas en situación de sinhogarismo que acuden a los centros, proyectos, servicios y entidades que las atienden, y es probable que, en los próximos años, esa plural convivencia vaya en aumento.

Es precisamente sobre los factores relacionados con la discriminación donde pone su mirada el análisis interseccional. La discriminación no tanto en un sentido legal como en su conexión con el trato desigual que reciben las personas, en este caso sin hogar, en base a sesgos inconscientes, a prejuicios y al arraigo de estigmas que están anclados en el imaginario social. Es importante saber no solo cómo las historias personales de cada una de las personas en situación de grave exclusión influyen en su proceso de desvinculación o expulsión, sino también cómo determinadas categorías sociales les atraviesan y contribuyen al rechazo y deshumanización con la que se les mira hasta el punto de obstaculizar el acceso a sus derechos, a su condición de ciudadanía en igualdad al resto. Por eso, la interseccionalidad habla de ‘opresiones’.

Aceptar la posibilidad de la existencia de un trato desigual motivado en los ejes de desigualdad y las creencias estereotipadas sobre la raza, el género, la sexualidad, la discapacidad, la inmigración, el lugar de nacimiento, origen, la etnia, las creencias religiosas o el origen social (entre otros) contribuye a evitar reproducir los patrones discriminatorios dentro de la intervención, de la organización, de los espacios, en el diseño de los proyectos, en su evaluación... Este es el valor que aporta la perspectiva interseccional a la hora de reflexionar y analizar la gestión de esa diversidad en la atención a las personas sin hogar. El modo en que las diferencias sociales son tenidas en cuenta tiene un efecto claro y directo en las dinámicas de convivencia de los recursos y, sobre todo, en el bienestar emocional y trato digno a cada una de las personas en situación de sinhogarismo que acuden a ellos.

La interseccionalidad es un marco teórico y, por tanto, una herramienta de análisis que ayuda a comprender cómo interactúan las relaciones verticales de poder que sostienen las situaciones estructurales de desventaja, desigualdad, discriminación e injusticia que crean y/o favorecen, cuando no multiplican, la exclusión social y las violencias contra las personas sin hogar. El análisis interseccional puede ayudar, a través de distintas claves, a evitar, contener o reducir las consecuencias perjudiciales de esa desigualdad social.

En esta Guía se exploran siete de esas claves. La importancia de su comprensión fue una de las conclusiones que se extrajeron de los talleres previos a la elaboración de este documento que se realizaron con las entidades de la Red Faciam. En la medida en que el análisis interseccional se comprenda cada cada organización logrará encontrar cuáles son sus claves y cómo operativizarlas.

Para acabar es necesario agradecer a quienes llevan, desde hace años, apostando por la mirada interseccional desde la teoría y la propia experiencia de vida. Tanto a lo largo de este texto como al final del mismo se los menciona en las reseñas bibliográficas y se incluyen los enlaces para consultar los textos completos. Sin sus conocimientos, reflexiones y experiencias esta Guía hubiera sido posible.

Los 7 ejes fantásticos



1. Marcos conceptuales



Interseccionalidad



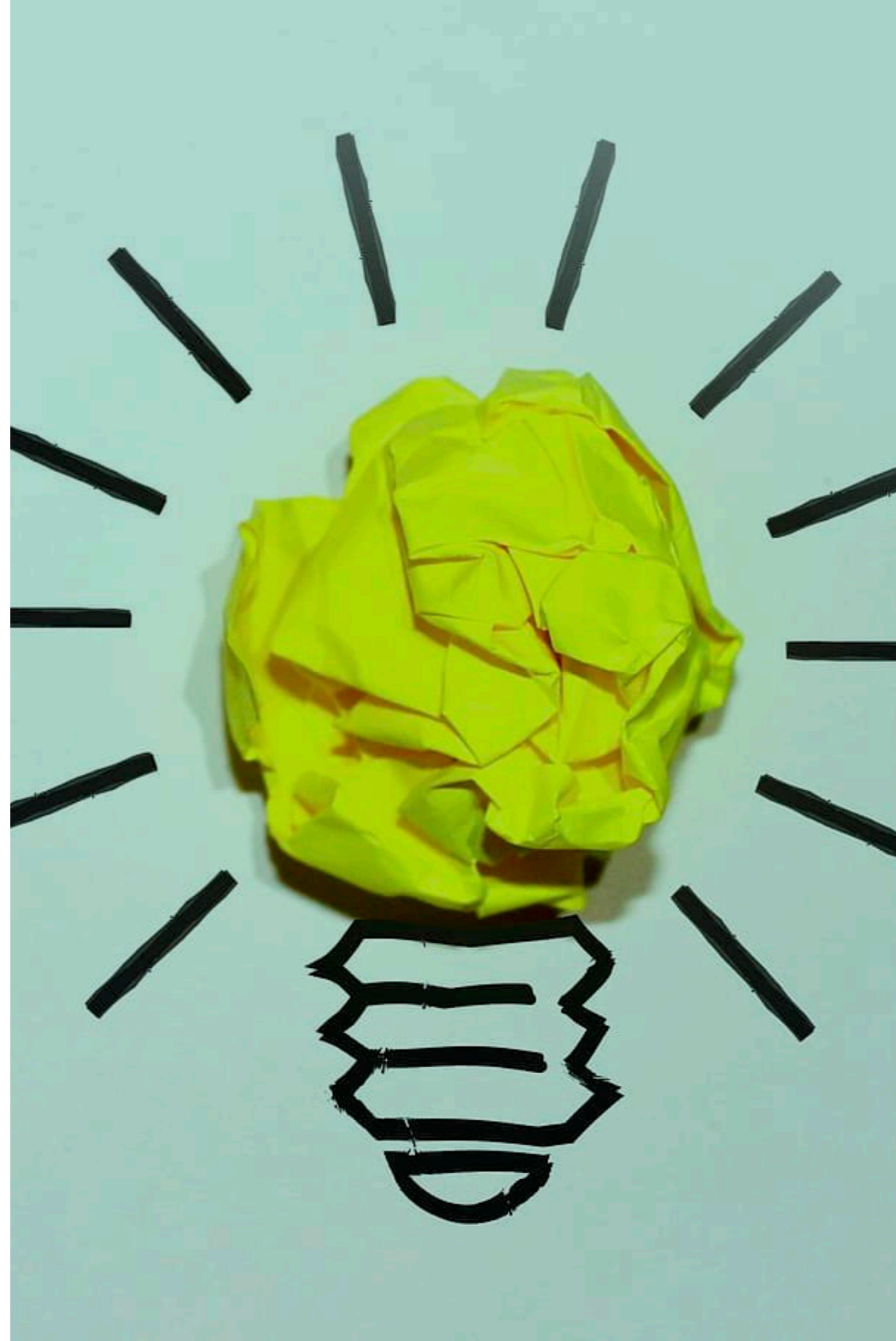
Diversidad



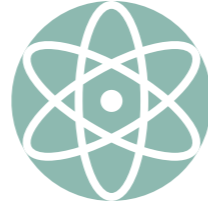
Sesgos inconscientes



Estigma



La interseccionalidad



Definición

“La «interseccionalidad» es una forma de mirar y entender las desigualdades sociales que va más allá de la clasificación de las personas por una de sus características. Las realidades y las necesidades de las personas están condicionadas por su posición con relación al género, la edad, el origen, las creencias, la sexualidad, las capacidades, etc. Algunas de estas características pueden suponer dificultades o facilidades. La perspectiva interseccional es una respuesta para evitar estas simplificaciones, sesgos y exclusiones, ya que permite visibilizar, analizar y abordar situaciones de desigualdad de manera más integral, teniendo en cuenta que los ejes de desigualdad actúan de manera interrelacionada. Es una mirada que nos ayuda a entender mejor a las personas y la realidad para prevenir la desigualdad en cada contexto y nos invita a buscar nuevas formas de intervenir”

Fuente: [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#) (2019)

Origen

El pensamiento y experiencia que da lugar a la teoría de la interseccionalidad surgen de forma más o menos organizada en Estados Unidos y en Europa entre los años 1960 y 1970 dentro de los movimientos sociales que luchaban por los derechos de las mujeres afrodescendientes y sus derechos civiles. Sin embargo, ya en el siglo XIX se localizan referencias de cómo esta mirada está en los discursos de las mujeres negras que lucharon contra la esclavitud y se enfrentaron al sexismo existente también dentro de la misma comunidad afroamericana (Sojourner Truth o Maria Miller Stewart son dos de estas mujeres referentes)

Pero la fecha clave es 1989, cuando la activista Kimberlé W. Crenshaw acuña el término «interseccionalidad» para explicar cómo las mujeres afroamericanas son excluidas dentro de las políticas feministas y también antirracistas que se impulsaban desde los respectivos movimientos.

En la década siguiente, años 90, es la académica Patricia Hill Collins la que desarrolla, junto a otras académicas y activistas, lo que es el marco teórico de la «interseccionalidad».

Con este se abrió un enfoque analítico de las discriminaciones que sufren las mujeres y otros sujetos objeto de rechazo y violencia no solo por una única causa sino por la intersección de lo que denominan distintas “opresiones”.



Si pinchas [AQUÍ](#), puedes ver la charla TED completa de Kimberlé W. Crenshaw



TED Talks: La urgencia de la interseccionalidad, Kimberlé Crenshaw.

Ejes de desigualdad o diferenciación

Los ‘ejes de desigualdad’ (que también se nombran como ‘ejes de diferenciación’) son ejes de vulneraciones de derechos (vulnerabilidad). Estos hacen referencia al trato desigual que sufre una persona por un problema estructural, lo que da pie a una discriminación/opresión. Ejemplos de estos desequilibrios de poder son el racismo, el machismo, la homofobia, el antigitanismo, la aporofobia, la transfobia, el clasismo, el adultocentrismo, la xenofobia, la islamofobia...

En el análisis interseccional no existe un listado cerrado de cuáles son los ‘ejes de desigualdad’ (o diferenciación), ni tampoco una jerarquía entre ellos. No obstante, para su correcta comprensión y aplicación es necesario integrar de partida los tres ejes que originaron la teoría de la interseccionalidad: el género, la clase y la raza.

Al revisarlos, observamos como entre estos ejes de desigualdad existe un

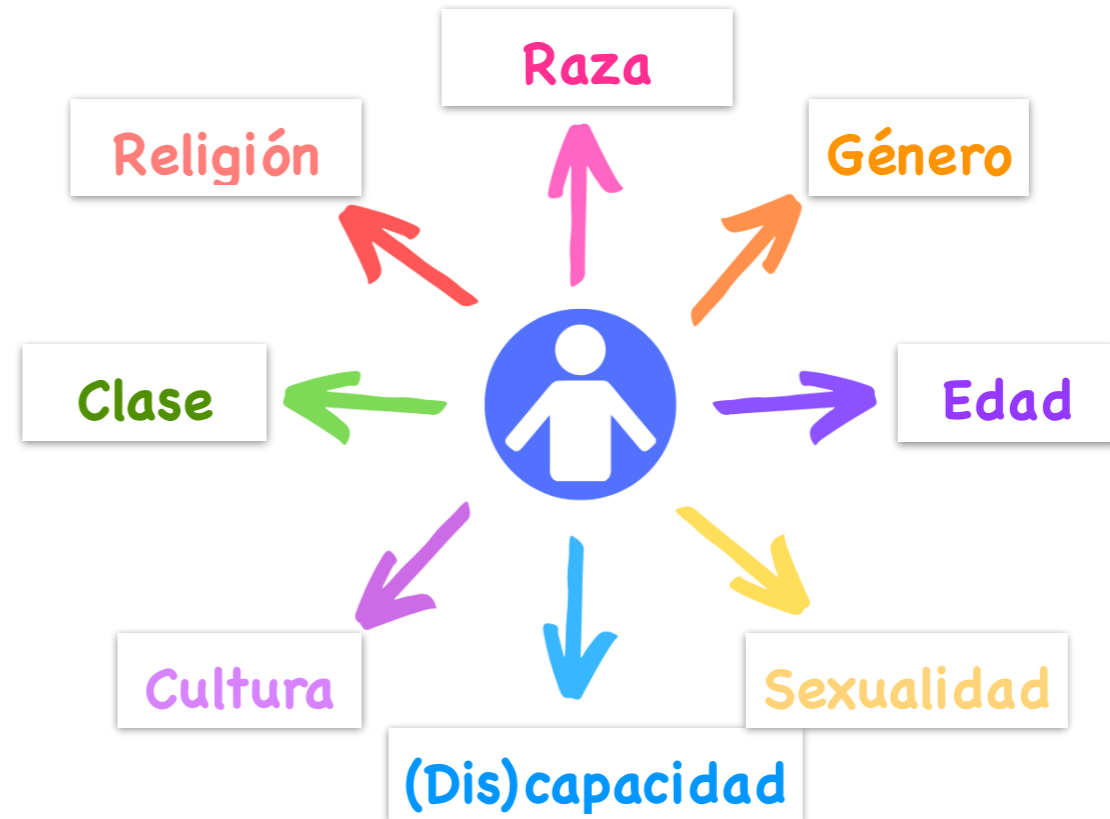


Ilustración de *Diversity & Ability*

estrecho vínculo con los motivos de discriminación prohibidos en los instrumentos internacionales que garantizan, protegen y promueven los derechos humanos.

Al cruzarse e interaccionar estos ejes de desigualdad (raza, género, clase, capacidades, orientación sexual, identidad de género, sexo, creencias religiosas, edad, origen étnico-cultural, nacionalidad...) se reproducen las realidades complejas y específicas de las discriminaciones/opresiones.

Es necesario subrayar que esta interacción no responden a una lógica aditiva sino a un sistema de subordinación/dominación.

La interseccionalidad, en consecuencia, no suma categorías de discriminación, sino que analiza cómo su cruce potencia la exclusión, la marginación o las violencias o crea posiciones de privilegio que hacen que las personas, ajenas a sus efectos, las reproduzcan y perpetúen.

Matriz de dominación - subordinación

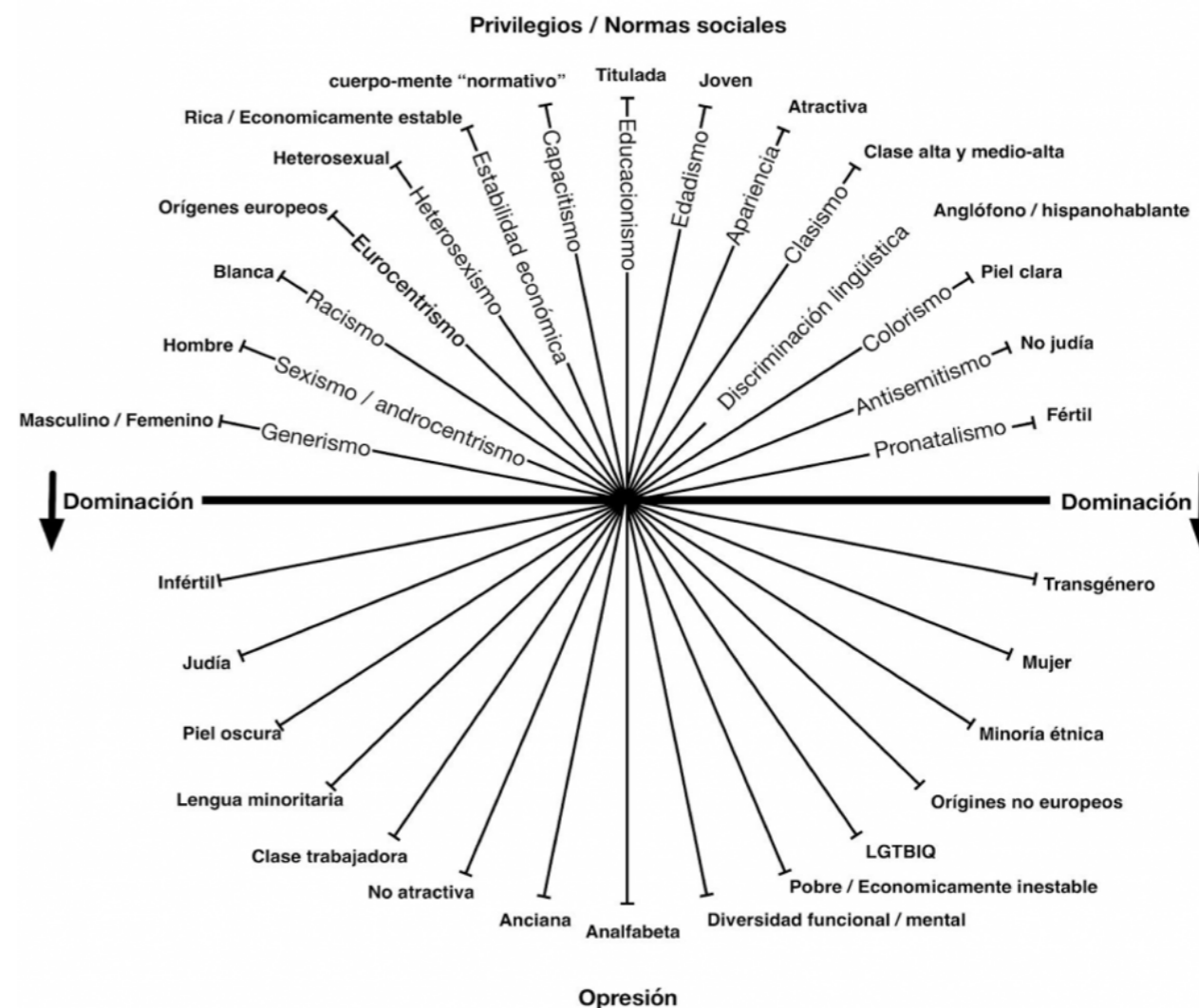
Esta matriz es la principal herramienta que se utiliza en el análisis interseccional. Su creadora es Patricia Hill Collins y con ella muestra cómo interactúan e interrelacionan los distintos ejes de desigualdad.

De esta forma tan visual se puede observar cómo una categoría o eje de desigualdad por sí solo (sexo, raza, clase, orientación sexual, etc.) aporta una información parcial y que es al cruzarse con otros ejes (categorías) cuando se comprende la complejidad y la multicausalidad que está detrás del trato discriminatorio o arbitrario a una persona en situación de sinhogarismo.

En la parte superior del eje central horizontal se sitúan, desde la mirada estructural de las desigualdades, las situaciones de privilegio frente a las de desventaja/opresión en la parte inferior. Por ejemplo, ser hombre frente a ser mujer, ser blanco frente a ser racializado, ser heterosexual frente a ser homosexual, ser cissexual frente a ser trans, tener una titulación académica frente a no tener estudios, tener una situación económica estable frente a estar en situación de pobreza...

Con la observación de los cruces se analizará cómo, en un contexto concreto, interactúan los privilegios y las opresiones. De este modo, podremos tener presente el grado de violencia estructural y discriminación a la que se ve expuesta (y ha sufrido) una persona sin hogar cuando es mujer-transsexual-mayor y sin estudios o es hombre-migrante-gay-con VIH. Es con la interacción de estas categorías cómo puede ajustarse la intervención a su grado de vulnerabilidad desde una lógica de derechos.

La interseccionalidad



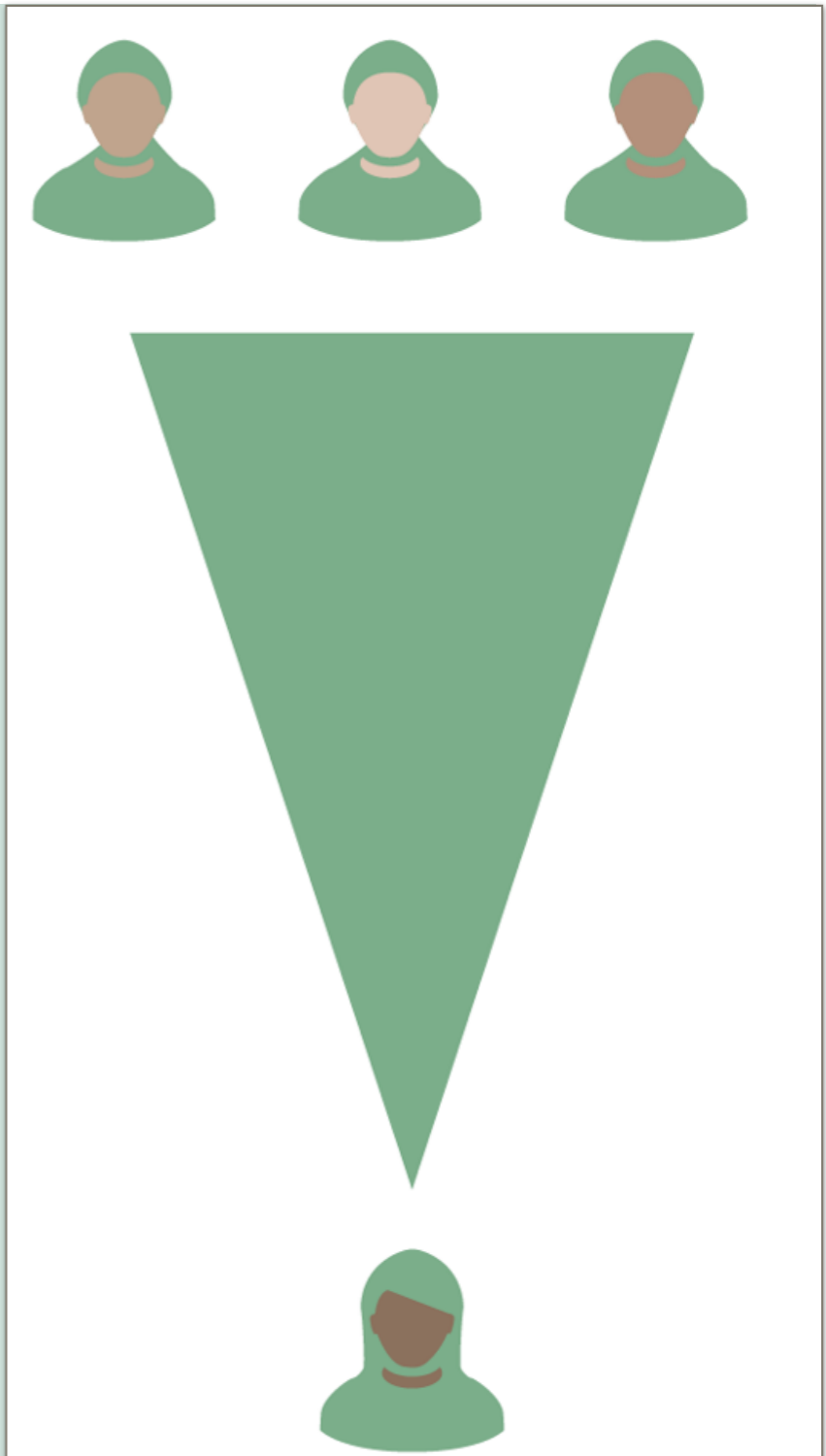
Matriz de dominación - subordinación (Fuente: Wikipedia)



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”.

(Cita de **Marta Jorba** y **Maria Rodó-de-Zárate**, 2019 extraída de la **Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales junto** con la ilustración de la derecha -->)



Heterogeneidad, diversidad y diferencia



Hemos visto, por tanto, cómo la esencia de la propuesta del análisis interseccional parte de la heterogeneidad y la multipluralidad de categorías, grupos, identidades, colectivos, características...

Esa heterogeneidad, en la interseccionalidad, implica, en consecuencia, reconocer la importancia de la diversidad y dar valor a la diferencia, sea de género, sexual, de clase, de raza, de etnia, de edad, de formación, de capacidades, de orientación sexual, etc. como parte de la dignidad de la persona.

La asunción consciente de la desigualdad y la diversidad son las premisas de las que se parte para hacer un análisis

interseccional de la intervención, también con personas sin hogar.

Ninguna persona es igual a otra, hasta el punto de que ni siquiera cuando pertenece a una misma categoría, grupo, identidad o tiene las mismas características eso las hace homogéneas. En consecuencia, no existe única forma de ser mujer, de ser hombre, homosexual, gitano, discapacitado, pobre, transexual, racializado, extranjero, migrante...

Precisamente, son esas diferencias las que se usan para construir, injustamente, jerarquías que implican el rechazo, exclusión o violencia estructural que justifica la discriminación de quienes forman parte de ese colectivo, grupo, categoría...



EJERCICIO - Primeros pasos

Teniendo en cuenta el contexto del recurso, servicio o proyecto en el que trabajas

1. Reconoce las **diferencias**.
¿Qué características tienen las personas sin hogar con las que intervienes?
2. Reconoce las **desigualdades**.
¿Qué desigualdades sociales se ocultan detrás de la problemática de las personas sin hogar de tu recurso?
Agrúpalas en ejes.
3. Reconoce los cruces de **los ejes de desigualdad**.
¿Existen cruces importantes entre los ejes de desigualdad que has identificado? (por ejemplo, género y clase social, orientación sexual y origen, etc.)
4. Reconoce la **heterogeneidad**.
En el diseño de la intervención, ¿se tiene en cuenta cómo afecta a la persona las experiencias de vida y los componentes emocionales de los cruces de los ejes de desigualdad?
5. Reconoce la **diversidad**.
Desde la mirada interseccional, ¿de qué grupos o personas en situación de sinhogarismo nos estamos olvidando o no estamos incorporando en nuestro recurso?

Sesgos inconscientes



Definición

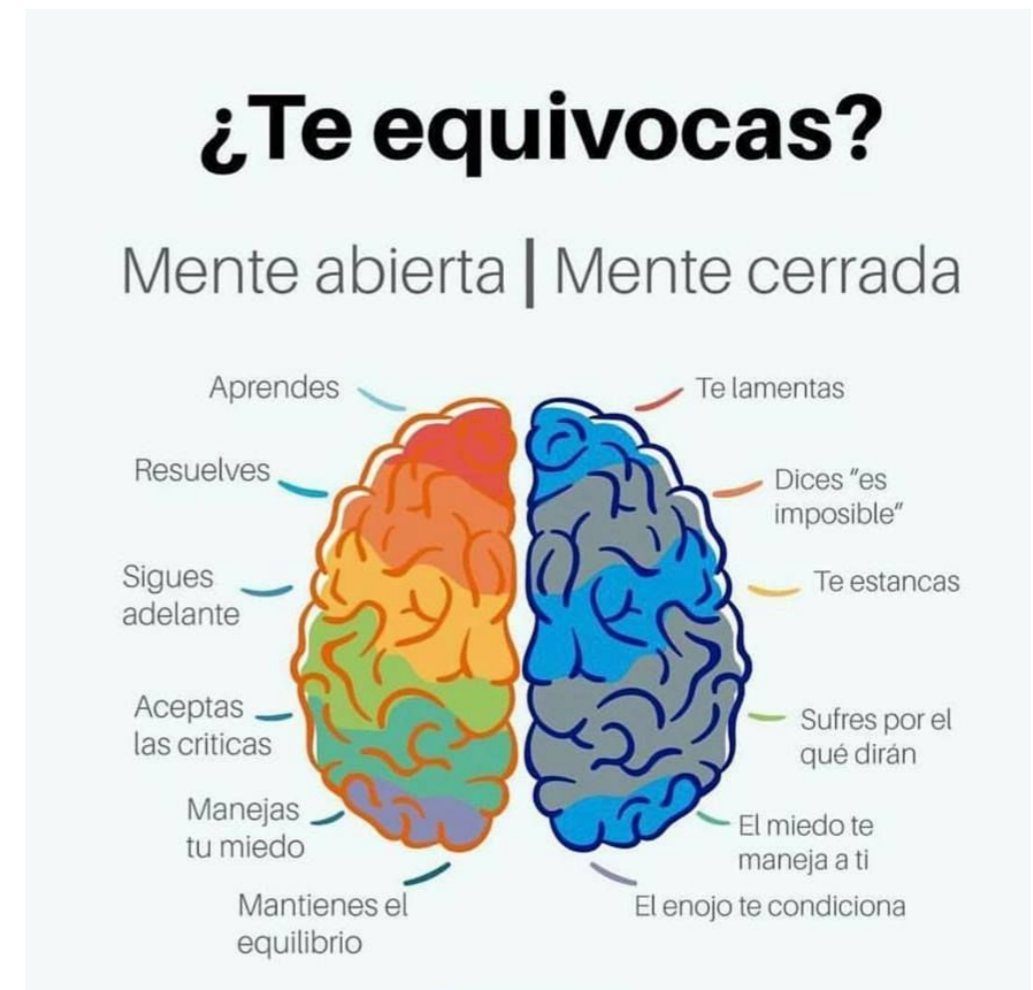
Los sesgos inconscientes consisten en un juicio o una decisión que realizamos basada en nuestra experiencia previa, en nuestros valores y creencias más asentados, o en asunciones o interpretaciones que hacemos de la realidad, sin ser conscientes muchas veces de la magnitud que tienen.

Con los sesgos inconsciente tendemos a encasillar, estereotipar y discriminar. Por tanto, tras la exclusión social que sufren las personas sin hogar existen multitud de sesgos que interfieren en sus procesos de auto-recuperación y re-vinculación social.

Más allá de sentimientos de culpa, lo importante en este proceso de conocimiento del análisis interseccional es partir del hecho de que todas las personas tenemos sesgos inconscientes. Incluso aquellas que consideramos más abiertas de mente, más tolerantes y comprometidas con la justicia social.

La gran mayoría de las veces estos sesgos están detrás de esas 'micro' discriminaciones que se provocan involuntariamente, sin una intencionalidad. Precisamente, es ese factor involuntario el que nos da la pista de qué se debe hacer para evitar que los sesgos inconscientes discriminen o excluyan: tomar conciencia de ellos, abrir la mente.

Necesitamos tener presente que al otro lado de nuestro sesgo, por muy involuntario e inconsciente que sea, siempre hay una persona cuya dignidad se ve menoscabada. La mayoría de estos sesgos impactan negativamente en las creencias sociales que hay sobre determinados grupos sociales y perpetúan, en vez de erradicar, las violencias.



Algunos sesgos inconscientes



EJERCICIO - Haz tu check list pensando en las personas sin hogar

SÍ	No	Tipo de Sesgo	Definición	Pon un ejemplo
		Meta-sesgo	Es la tendencia a creer que se tienen menos sesgos que los demás y a no darse cuenta de los propios sesgos cognitivos. Uno cree que lleva siempre razón.	
		De afinidad	Cuando preferimos (o consideremos mejores) a las personas con las que compartimos características, creencias, aficiones, procedencia... Tendemos a confiar más en ellas. Es la tendencia a valorar mejor a aquellas personas que son similares o afines a nosotros que a las que son diferentes.	
		De confirmación	Se produce cuando sólo tenemos en cuenta aquella información que confirma la idea preconcebida que tenemos de una persona, nuestras propias creencias o nuestras hipótesis. De esta forma buscamos "confirmar" esos estereotipos, filtrando todo lo que no se alinee con ellos. El resto de información que la contradice, la ignoramos.	
		De arrastre	Hacemos o creemos en algo porque las personas que nos rodean lo hacen	
		De anclaje	Cuando usamos la información inicial que tenemos para emitir juicios posteriores y tomar decisiones. Esa primera información nos ancla a una idea hasta convertirla en la base del resto de juicios que hacemos.	
		De aversión	Ante un conflicto tendemos a mostrar una mayor predisposición a aceptar un acuerdo modesto pero seguro, en lugar de arriesgar aún ante la perspectiva de una ganancia potencialmente mayor. El temor a la pérdida nos lleva a rechazar lo nuevo y los cambios.	
		De apariencia	Cuando creemos que los individuos más atractivos son los más exitosos y los de peor aspecto, los menos agradables. Es la apariencia la que nos lleva a juzgar inconscientemente a la otra persona por sus atributos físicos, vestimenta o accesorios.	
		De atribución	Cuando al explicar la conducta de los demás tendemos a describir rasgos de su personalidad o de su forma de ser que no dependen de la situación. Mientras que para explicar nuestra propia conducta solemos responsabilizar a las circunstancias.	

Estigma, estereotipos y prejuicios



La elaboración, construcción y reproducción de argumentos estigmatizantes son un fenómeno universal y consustancial a la propia esencia humana. Se dan allí donde existan relaciones humanas. Las personas sin hogar son, precisamente, uno de los colectivos que más sufren el peso social del estigma. Pero para comprender qué es y en qué se diferencian de los estereotipos y los prejuicios es necesario poder identificarlos, detectarlos y prevenir su impacto en las personas sin hogar. El elemento común es que se basan en las creencias que existen sobre un determinado grupo social y, desde una perspectiva interseccional, unas creencias potencian otras según interactúan los ejes. A pesar de estar estrechamente relacionados y dar lugar a situaciones de discriminación y violencia (violaciones de derechos humanos), no son lo mismo.

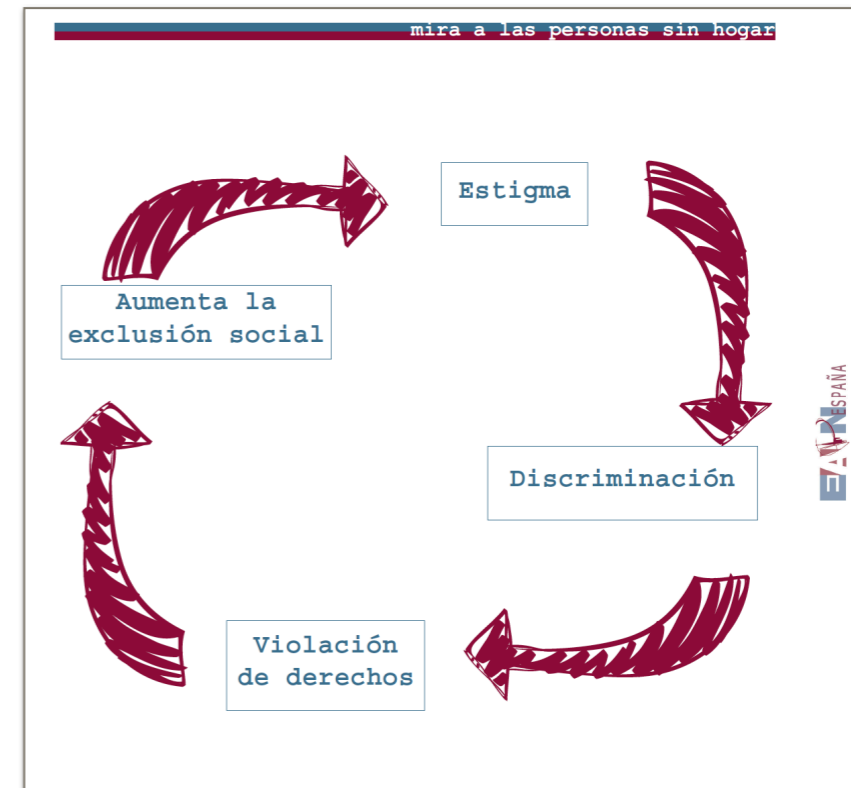
Definiciones

PREJUICIOS: son los sentimientos y actitudes (positivas o negativas) hacia una persona que pertenece a un grupo, o es percibida como miembro de este. Están directamente relacionados con los sesgos. Todo tenemos prejuicios que aprendemos desde pequeños. Estos pueden ser tanto negativos como positivos.

ESTEREOTIPOS: son creencias, opiniones e ideas simples que nos ofrecen una imagen sobre las características (aspecto físico, conductas, intereses, rasgos, etc.) de un grupo social. Son la expresión y racionalización de un prejuicio. Simplifican el mensaje a base de generalizaciones que no se correspondan a la realidad.

ESTIGMAS: son atributos que se dirigen a alguien ocasionándole descrédito o desvalorización. Esta asignación genera una respuesta social negativa y de un profundo desprecio hacia la persona. Suele tener su origen en creencias sociales muy arraigadas de ahí la dificultad para superarlos. El daño que ocasiona en la persona que lo sufre puede llegar a comprometer su proceso de recuperación.

DISCRIMINACIÓN: es el resultado de la conducta que hace una diferencia a una persona por pertenecer a un grupo social o categoría (o aparentarlo). Puede ser negativa o positiva. En la expresión de la discriminación influyen gran cantidad de variables. La discriminación es la manera de resolver una cuestión de poder vertical.





Siete prejuicios sobre las personas sin hogar

1. **“Están así porque quieren”** - Nadie vive en la calle por decisión propia. Las personas terminan en la calle después de muchos problemas y acontecimientos: no es algo que suceda de un día para otro. O no tienen, o no son capaces de contar con una red cercana (amigos, familia) y les resulta difícil pedir ayuda.
2. **“Son alcohólicos”** - El alcoholismo o el consumo de drogas no son la única causa para llegar a vivir en la calle. En muchas ocasiones, pueden ser consecuencia y hay casos en que la persona no consume nada. Hay personas que comienzan a beber para evadirse, dejar de pasar frío, no pensar, soportar el dolor...
3. **“No quieren ir a los albergues”** - ¿Por qué hay personas que duermen en la calle y no quieren ir a un recurso aunque haga frío? Los motivos están relacionados con que estos espacios a menudo no tienen en cuenta lo que quiere y necesita la persona. Dormir en un recurso temporal implica

compartir el espacio con mucha gente, falta de intimidad y tranquilidad y tener que dejar fuera los bultos y los animales de compañía. La solución deberían ser pisos a precios asequibles donde la persona pueda vivir de manera estable o espacios más pequeños, acogedores y de proximidad.



Ilustración de Javirroyo

4. **“No quieren trabajar”** - La mayor parte de las personas no reciben dinero por parte de la administración. Muchas personas que duermen en la calle han trabajado, otras trabajan en la economía informal y otras tienen un empleo normalizado pero los ingresos son muy bajos y no alcanzan para pagar un alojamiento. También hay personas que nunca podrán volver a trabajar porque la vida en la calle les ha afectado y su salud es muy frágil. Hay muchas otras personas que destinan el día a sobrevivir y a ir de un recurso a otro para poder comer, ducharse, dormir.
5. **“Son inmigrantes que se aprovechan de la situación”** - La mayoría de las personas que viven en la calle tienen nacionalidad española o son europeos comunitarios. La carencia de una red de contactos, las dificultades administrativas para adquirir documentación, el idioma y la discriminación por ser una persona extranjera son algunos de los factores que llevan a muchas personas inmigrantes a estar en una situación más frágil y vulnerable respecto al resto de la población.
6. **“Ellos se lo han buscado”** - Una persona acaba viviendo en la calle porque su situación se ha ido deteriorando con el tiempo. En ello, tiene que ver con la suma de muchas causas y en cómo estas se gestionan por los recursos sociales, por la propia persona o por el propio entorno social en el que vive la persona sin hogar. La situación de sinhogarismo solo puede analizarse desde la multidimensionalidad: el paro, el precio de la vivienda, los movimientos migratorios, el acceso a la salud, la rigidez de los servicios sociales y de los mecanismos de ayuda, los divorcios, la muerte de un ser querido, la formación, la salud...
7. **“Son incisivos y violentos”** - En un hogar hay necesidades básicas que tenemos cubiertas y de las que a menudo no somos conscientes. Vivir en la calle significa estar más expuesto a situaciones de conflicto, a problemas por no tener un lavabo donde ir, una ducha, una cocina, un sofá... Cuando alguien pasa toda tu vida pasa en la calle está expuesto a sufrir violencia

Fuente: [Mitos y prejuicios acerca de las personas sin hogar](#) - (Arrels Fundació)

2. Herramientas de apoyo



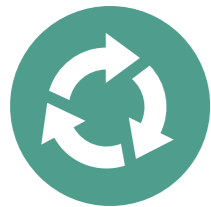
Detectar los sesgos inconscientes



Abandonar la lógica monofocal



La inteligencia emocional



Sumar fuerzas





Cómo detectar los sesgos inconscientes

Aquí tienes algunas claves para tratar de identificar y bloquear los sesgos inconscientes en los que podemos caer con más frecuencia. Desde la interseccionalidad el poder ser conscientes de ellos nos permite identificar, por un lado, cuáles son nuestros privilegios y opresiones; por otro, a tener mayor receptividad a comprender la complejidad de discriminaciones que sufre una persona sin hogar.



EJERCICIO - Bloquea tus sesgos inconscientes

1. **Lucha contra el metasesgo.** Aceptar que todas las personas tenemos sesgos y que nuestra visión del mundo no tiene porqué ser la verdadera. Ser conscientes de que podemos caer en ellos nos permite estar alerta para detectarlos e ir desterrándolos de nuestras relaciones.
2. **Activa tu empatía.** Hay que distinguirla de la simpatía que está relacionada con el sesgo de afinidad. La empatía es la capacidad de escuchar al otro y ponernos en su lugar sin dejar de estar en el nuestro, al margen de afinidades, aversiones o apariencias. Solo se tiene en la medida en que somos conscientes de nuestros sesgos. De esta forma, podremos escuchar plenamente, sin juzgar a la persona ni lo que dice, sin precipitarnos a contestarla y estableciendo un diálogo sincero y respetuoso donde hay aceptación y no cuestionamiento.
3. **Aumenta el contacto con los grupos sociales.** Los prejuicios y estereotipos van disminuyendo a medida que se tiene más contacto directo con personas que pertenecen a los grupos sociales discriminados. Establecer estas relaciones no debe ser consecuencia de la idea de hacer el experimento de conocer a 'esa gente' sino el resultado de querer abrirse a personas, realidades e informaciones distintas.
4. **Desea saber más.** Existe multitud de información accesible (no solo en internet) para poder aprender y conocer más qué son los sesgos inconscientes, cómo nos afectan, qué maneras hay de detectarlos y las estrategias para eliminarlos de nuestros comportamientos habituales sin necesidad de sentirnos culpables ni ponernos a la defensiva. La información está ahí, solo tenemos que decidir acudir a ella. Merece la pena.
5. **Busca otras opiniones diferentes.** De esta manera podremos abrir la mirada y contrastar nuestra forma de ver y analizar las cosas. Una mente abierta ayuda a detectar los sesgos inconscientes, pero hay que ejercitarla buscando otros otros puntos de vista que nos ayuden a tener una mirada menos sesgada y más objetiva.

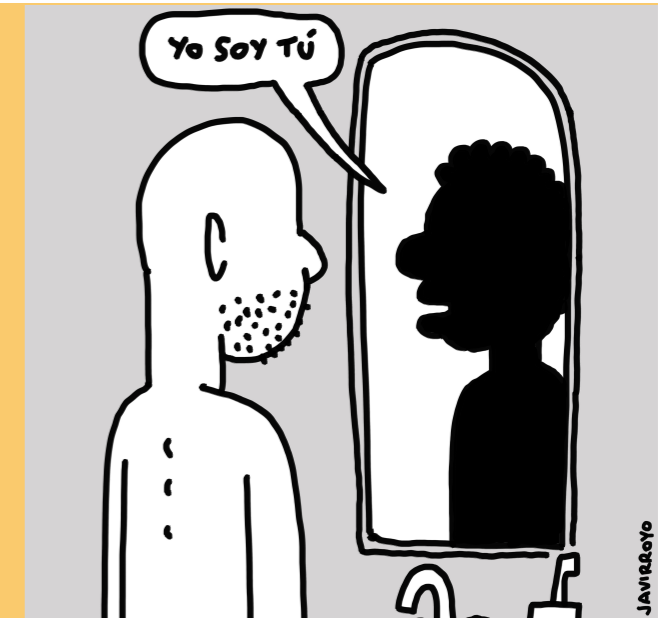


Ilustración de Javirroyo

Abandonar la lógica monofocal



En la intervención con personas en situación de sinhogarismo -al igual que pasa con otros grupos sociales y colectivos a los que se dirigen los proyectos y servicios de intervención social- existen distintos modelos de trabajo.

Desde el paradigma de la *matriz de dominación*, las personas que forman parte del grupo social “personas sin hogar” comparten un mismo eje de desigualdad, el de la pobreza/exclusión social.

Una vez determinando este, la intervención social puede centrarse en poner su foco en ese único aspecto (lógica monofocal) o considerar dos o más ejes de desigualdad, bien desde una lógica aditiva bien desde un análisis interseccional, por ejemplo: pobreza – mujer – edad – salud – nacionalidad.

Este modo de distinguir las miradas posibles ante los ejes de desigualdad que aparecen en la matriz de dominación parten de las tesis de Ange Marie Hancock (2007).

Así, podríamos diferenciar tres enfoques de la intervención con personas sin hogar conforme a la clasificación de la guía reseñada en el esquema:

- ▶ El enfoque monofocal.
- ▶ El enfoque de discriminación múltiple.
- ▶ El enfoque interseccional.

	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)

Fuente: [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#) (2019)



ENFOQUE MONOFOCAL - “Considera un solo eje de discriminación. Suele ser la forma más habitual de trabajar la igualdad y la no discriminación. Con este enfoque se visibilizan las problemáticas propias del sinhogarismo, pero impide ver “la foto completa”. No permite abordar de forma compleja el hecho de que a las personas sin hogar las atraviesan varios ejes de desigualdad al mismo tiempo. De esta forma, se crea una especie de “espejismo de inclusión” que no termina de cuestionar las prácticas discriminatorias ni las situaciones de desigualdad e injusticia social que llevan a una persona a estar en una situación de sinhogarismo (Ej: Situación de la Vivienda).

ENFOQUE DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE - Aquel cuya mirada tiene presente dos o más ejes y responde a una lógica aditiva en la que se suman categorías de exclusión o discriminación sin analizar las relaciones que hay entre estas. De esta manera, se corre el riesgo de que se establezcan jerarquías entre los propios grupos sociales como si formar parte de uno u otro diese más puntos en esa suma de discriminaciones. Es lo que Hancock llama las “olimpiadas de la opresión”, es decir, la competición entre los propios colectivos discriminados entre sí para mostrar cuál está más oprimido.

ENFOQUE INTERSECCIONAL o DIFERENCIAL- Este plantea que la situación de sinhogarismo de una persona es producto, precisamente, del cruce e interacción de distintos ejes de desigualdad. De esta forma, explora las relaciones entre éstos como una cuestión abierta y vinculada a un contexto específico que permite identificar qué prácticas discriminatorias y excluyentes deben modificarse y adaptar en la intervención sin necesidad de entrar en una lógica de competición de ver qué grupo es el más excluido.

Adaptación de la [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#) (2019)

La Inteligencia Emocional



Como sabemos la Inteligencia Emocional es una herramienta en sí misma. En la medida en que sus componentes aluden a una serie de habilidades y competencias -tanto personales como sociales-, esta permite afrontar la complejidad de las relaciones en contextos cotidianos. La intervención con personas en situación de sinhogarismo, desde una perspectiva interseccional, implica un grado muy alto de exigencia, autoconocimiento y gestión emocional para quienes la llevan a cabo. En este sentido, es bueno recordar los cinco componentes de la inteligencia emocional (Daniel Goleman) para usarla como herramienta de apoyo.



Competencia personal

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos/a.

1. **Conciencia de uno mismo** - Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones. Comprende: la **conciencia emocional** (reconocer las propias emociones y sus efectos); la **valoración adecuada de uno mismo** (conocer las propias fortalezas y debilidades); y la **confianza en uno mismo** (estar seguros de la valoración que hacemos sobre nosotros y nuestras capacidades)
2. **Autorregulación** - Control de nuestros estados de ánimo, impulsos y recursos internos. Comprende: el **autocontrol** (capacidad de manejar adecuadamente las emociones e impulsos conflictivos); la **confiabilidad** (fidelidad a los criterios de sinceridad e integridad); la **integridad** (asumir la responsabilidad de nuestras actuaciones); la **adaptabilidad** (flexibilidad para afrontar los cambios); e **innovación** (sentirse cómodo y abierto a nuevas ideas y enfoques)
3. **Motivación** - Tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos. Comprende: la **motivación de logro** (esforzarse por mejorar y satisfacer un criterio de excelencia); el **compromiso** (secundar objetivos de un grupo); la **iniciativa** (prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión); y el **optimismo** (persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos)

Competencia social

Estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con los demás.

1. **Empatía** - Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas. Comprende: la **comprensión de los demás** (tener capacidad de captar los sentimientos y puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan); la **orientación hacia el servicio** (anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los destinatarios de los proyectos); el **aprovechamiento de la diversidad** (aprovechar las oportunidades que nos ofrecen los diferentes tipos de personas); y la **conciencia política** (capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo)
2. **Habilidades sociales** - Capacidad de inducir respuestas deseables en los demás. Comprende: la **influencia** (utilizar tácticas de persuasión eficaces); la **comunicación** (emitir mensajes claros y convincentes); el **liderazgo** (inspirar y dirigir a grupos y personas); la **resolución de conflictos** (capacidad de negociar y resolver conflictos); la **colaboración y cooperación** (ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común); y **habilidades de equipo** (ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de las metas colectivas)

Fuente: **La Práctica de la Inteligencia Emocional**. Daniel Goleman

Sumar fuerzas



El trabajo en red sirve para sumar fuerzas y, en el caso de la intervención interseccional, realizar alianzas con las representaciones de los grupos sociales que encarnan las titularidad de los derechos afectados por los ejes de desigualdad. Estas alianzas han de partir de principios como estos:

- **Horizontalidad:** las relaciones no vienen determinadas por una jerarquía piramidal o cargos formales.
- **Sinergías:** los proyectos/servicios/organizaciones se alían desde la complementariedad entre sí, con un efecto multiplicador de fuerzas.
- **Autonomía:** cada uno mantiene la plena capacidad de decidir los asuntos propios, manteniendo una comunicación fluida.
- **Pertenencia:** significa implicación consciente y participación real.
- **Compromiso:** se asumen las responsabilidades y los riesgos. Los proyectos/servicios/organizaciones están a las duras y a las maduras.
- **Objetivos comunes:** tener en común algunos objetivos es la forma de que estos no sean ajenos ni extraños a una de las partes.
- **Comunicación:** como diálogo permanente e intercambio de ideas.
- **Construcción y gestión colectiva del conocimiento:** aprovechando las capacidades, experiencias y conocimientos de cada una de las partes.
- **Acción común:** es hacer de forma conjunta para sostener el trabajo en red que implica la alianza.
- **Simplicidad y flexibilidad organizativa:** evitar todo procedimiento formal y estructura ineficaz e innecesaria.
- **Liderazgo:** es el liderazgo compartido el que favorece y facilita la participación, la implicación, el compromiso y lograr los objetivos.
- **Evaluación y aprendizaje permanente:** evaluar para mejorar, aprovechar los recursos. Cuidar la satisfacción de todos y todas.

3. Compromiso



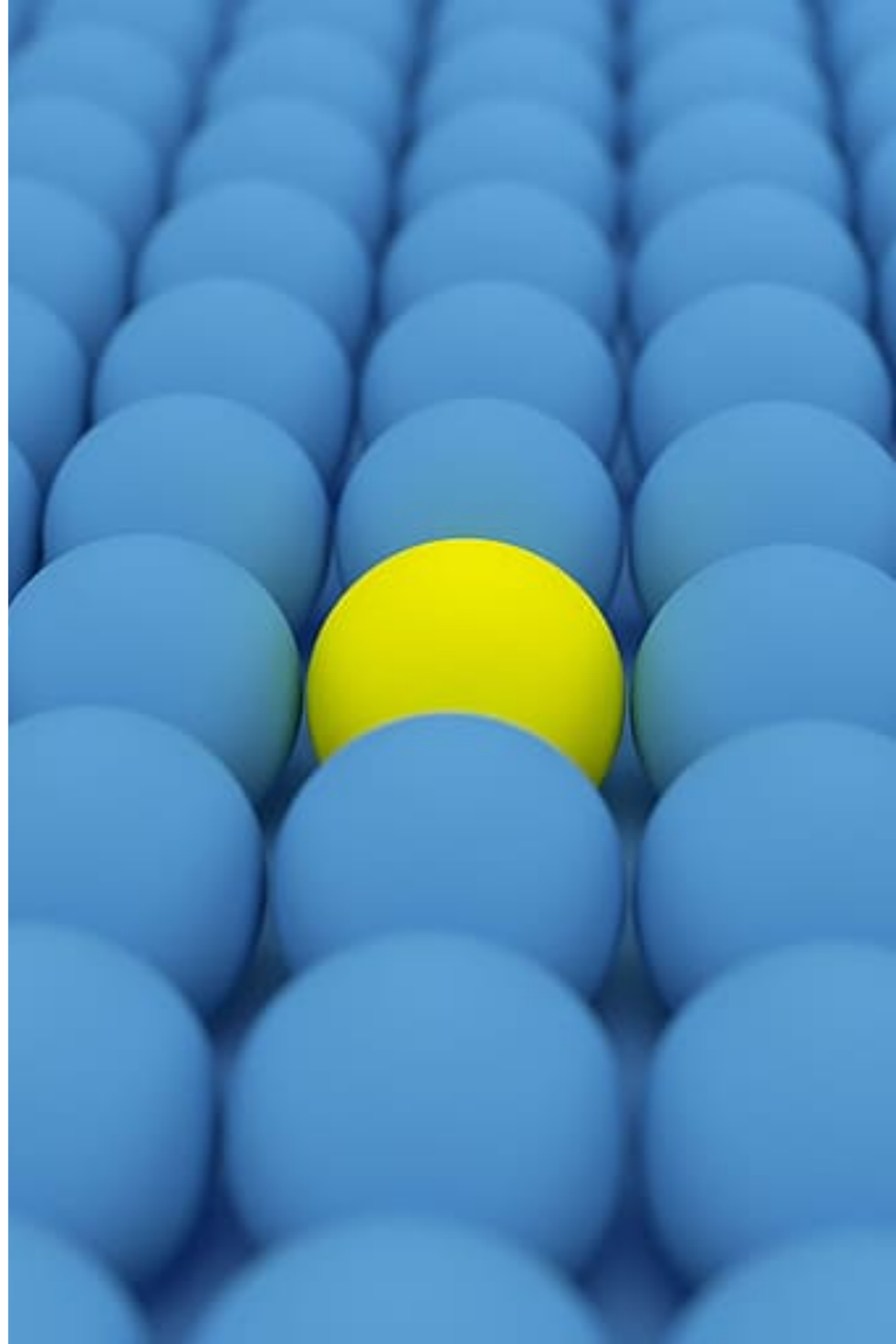
Liderazgos inclusivos



Equipos transformadores



Pautas anti-discriminación



Liderazgos inclusivos



La mirada interseccional sobre las problemáticas de las personas sin hogar implica un modelo de liderazgo formal e informal donde, cómo hemos visto, se han de poner en juego una serie de competencias personales que favorezcan:

- Una **inteligencia colectiva** capaz de no centrarse solo en el logro de los objetivos sino también en los procesos que es donde se operativiza el análisis interseccional.
- Una **comunicación fluida** que valore el bienestar y las necesidades de las personas sin hogar vistas en su integralidad. Trabajar con criterios de eficiencia y por objetivos no está reñido con la empatía, el respeto y, sobre todo, con la búsqueda de coherencia entre valores, derechos y metodología.
- Los **intereses de los grupos sociales** que están representando las opresiones de los ejes de desigualdad. Han de estar presentes en las decisiones que se adoptan y que son planificadas para que exista un ajuste real entre expectativas, necesidades y disponibilidad.
- La **Afectividad consciente** para no dejar de lado los sentimientos y las emociones. Es clave que se generen relaciones afectivas positivas con las personas sin hogar de una forma respetuosa, sincera y honesta.



EJERCICIO - Pon tu liderazgo ante el espejo

1. Si el proyecto del que formas parte fuese un tablero de ajedrez, tú serías:
 - A. Rey; sin ti no hay juego
 - B. Reina; me muevo a "mi manera"
 - C. Torre; un sólido baluarte
 - D. Caballo; mi salto siempre tiene un sentido
 - E. Peón; avanzo paso a paso
2. Cuando hay que tomar decisiones importantes:
 - A. Lo consultas con la almohada
 - B. Eres una "duda con patas", todo te influye
 - C. Sientes la soledad de tu responsabilidad, te abrumas
 - D. Te motiva y se despierta tu ser de estratega
 - E. Te sientes responsable aunque la decisión final no sea tuya
3. Todo se puede mejorar, por eso tu próxima propuesta para el proyecto/servicio/organización será:
 - A. Más responsabilidad
 - B. Más fiesta
 - C. Más apoyo
 - D. Más reuniones
 - E. Mejor comunicación
4. Cuando me hacen una crítica, mi reacción más frecuente suele ser:
 - A. Ofenderme
 - B. Apenarme
 - C. Ignorarla
 - D. Devolverla
 - E. Aceptarla

Fuente: [Liderazgo asociativo - Cuadernos prácticos N° 6](#) - Fundación Esplai



15 ideas para trabajar en equipo



1. Considerar nuestro proyecto/servicio/organización/equipo como una escuela de participación.
2. Comprometernos con los objetivos comunes. Tener clara la meta.
3. Cuidar el ambiente, el clima, las relaciones entre todos los miembros del proyecto/servicio/organización/equipo como una escuela de participación.
4. Hacer que la información circule.
5. Aportar libremente nuestras ideas, opiniones, respetando las del resto.
6. Escuchar con empatía, situándonos en el lugar del otro.
7. Enfrentar positivamente los conflictos desde una actitud conciliadora y dialogante.
8. Ser parte de la toma de decisiones aportando la información necesaria y de calidad.
9. Tejer complicidades organizando las acciones entre todos, compartiendo o delegando cuando sea necesario para lograr el objetivo.
10. Tirar del carro cuando toque, cualquiera puede asumir un liderazgo inclusivo que anime la iniciativa del resto, los motive y los reconozca.
11. Arrimar el hombro, cooperar. Echar una mano cuando la situación lo requiera.
12. Ser creativos, flexibles, abiertos a nuevas ideas y soluciones.
13. Aceptar que los equipos cambian y evolucionan, que no son eternos. No ser inflexible con las nuevas incorporaciones y las nuevas formas de hacer.
14. Evaluar cómo lo estamos haciendo y aprender de aquello que se necesite para mejorar.
15. Celebrar los logros, felicitarnos cuando lo merecemos y tener momentos expresos para ello.

Fuente: [Los equipos - Cuadernos prácticos N° 3](#) - Fundación Esplai



Pautas anti-discriminación



Si no se quiere contribuir a las dinámicas de discriminación que, sutil o directamente, sufren las personas sin hogar (a las que atraviesan distintos ejes de desigualdad) es necesario empezar por evitar ser parte del problema. Es decir, de la dinámica y de la estructura que discrimina, estigmatiza y oprime a la persona. Para ello puede ser útil:

- Que la información que se muestra/ofrece/entrega se revise para comprobar que no está sesgada por los prejuicios, estereotipos y estigmas que contienen ideas o mensajes erróneos o que potencian la invisibilización o marginación de las personas a las que se atiende y pertenecen a grupos sociales discriminados.
- Incluir en la organización del espacio físico y de las actividades recursos materiales (visuales, audiovisuales, textuales...) que reflejen de forma explícita la diversidad en todos sus categorías favoreciendo una mirada representativa de distintos puntos de vista.
- Favorecer la presencia de profesionales, voluntariado y cargos en la entidad que representen la diversidad en términos étnico-raciales, LGTBI+, religiosos, funcional, cultural, de género...
- Usar el lenguaje inclusivo o alternativo de forma consciente e intencional sabiendo que usar determinadas expresiones es ofensivo y favorece imaginarios y conductas de discriminación sutil o explícita hacia determinadas personas sin hogar.

En definitiva, tratar de tener una actitud consciente y constante de auto observación para identificar las creencias erróneas, los sesgos, los prejuicios y los estereotipos que ahondan en los estigmas (comentarios, bromas, reparto de tareas, tablón de anuncios...)

4. Espacios seguros



Lo emocional y lo físico

¿Qué es un espacio seguro?

Un espacio seguro no es un espacio securizado, con una vigilancia y controles que garanticen la seguridad física de las personas. Cuando nos referimos a un *espacio seguro* desde un enfoque interseccional estamos hablando de materializar la seguridad emocional que ha de experimentar una persona sin hogar a la que la atraviesan varios ejes de desigualdad. Un espacio que la legitima y respeta tal y como es, y en el que puede expresarse con libertad, ser ella misma, preguntar, quejarse, mostrar dudas, contar violencias sin miedo a que se la culpe, se la rechace o pueda sufrir algún tipo de insulto, mofa, ataque o agresión. Un espacio seguro suele ser un lugar físico, pero también puede ser una actividad, una conversación, una relación o un vínculo.

Algunos factores claves que ayudan

- Tener equipos de profesionales y voluntariado que estén de acuerdo con los derechos humanos de las personas a las que atraviesan distintos ejes de desigualdad.
- Contar con planes de formación que potencien el respeto de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación con perspectivas de género e interseccional.
- Que la cultura en la organización disuada de manera abierta cualquier tipo de discriminación y violencia hacia las personas que forman parte de estos colectivos más vulnerables.
- Que existan mecanismos de denuncia, indagación y reparación de casos de comportamiento inadecuado, prejuicios, discriminación o abusos hacia estas personas.



La distribución de los espacios físicos

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.

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.

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.

Fuente: [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#) (2019)

5. Gestión de la diversidad





Pistas para que las entidades aborden la gestión de la diversidad

El análisis interseccional de la intervención requiere, por parte de la entidad, que exista un compromiso institucional con políticas y estrategias que favorezcan la gestión de la diversidad, la diferencia y la pluralidad de grupos, especialmente por motivos de raza, género y clase. Para ello es necesario que la entidad cuente con:

- **Elaboración de un diagnóstico** sobre la situación de la diversidad y el arraigo de los estereotipos, prejuicios y estigmas dentro de la entidad, entre los equipos directivos, de profesionales, voluntarios y también entre las personas sin hogar destinatarias del servicio, especialmente en temas de género, raza y clase.
- **Políticas y procedimientos de igualdad y no discriminatorias** que incluya el uso de terminología inclusiva en los documentos internos de la entidad, cuente con las normativa y/o los protocolos para evitar y/o denunciar el acoso y se asigne a una persona la responsabilidad de velar por el respeto a la diversidad.
- **Planes de formación** que incorporen de forma explícita y transversal la perspectiva interseccional y temas relacionados con la discriminación a los grupos vulnerables, especialmente raza, género y clase. Que la formación se dirija tanto a voluntariado como a equipo técnico, mandos intermedios, directivos y puestos de responsabilidad de la entidad.
- **Cultura de la entidad comprometida con la diversidad.** Inclusión de actividades, eventos, festividades y celebraciones relevantes para los grupos sociales que están representados entre las personas sin hogar que acuden a la entidad. Incorporando sus intereses desde sus propias propuestas y participación en su diseño, planificación, desarrollo y evaluación.
- **Incluir estrategias a nivel informal** para evitar o minimizar el uso de bromas, chistes o expresiones que puedan resultar ofensivos con respecto a la diversidad de las personas sin hogar que pertenece a los grupos sociales vulnerables a la discriminación.
- **Apoyar acciones de comunicación externa** que materialicen el compromiso de las entidad por la diversidad, la participación y representación de las personas sin hogar que pertenecen a los diferentes grupos sociales o colectivos vulnerables a la discriminación.

6. Representación



No puede haber cambios desde una mirada interseccional en la intervención con personas sin hogar si solo se impulsan desde la entidad, el equipo profesional o una persona concreta. Es importante que se reconozca e incluya la experiencia de las propias personas que representan a estos grupos y colectivos. También la de aquellas organizaciones de titulares de derechos que se movilizan para reivindicarlos y que denuncian la desigualdad estructural que sufren. Si se quiere trabajar desde un análisis interseccional hay que incluir sus voces y experiencias no como testimonios anecdóticos sino como titulares de derechos y portavoces de una realidad.



Escribe un pie de foto.



EJERCICIO - ¿Cómo se escuchan todas las voces?

- ▶ ¿Los espacios participativos cuentan con la representación de personas, entidades o referentes de los diferentes ejes de desigualdad?
- ▶ ¿Qué se hace dentro de la entidad para incluir las voces que normalmente no están representadas en los espacios de participación?
- ▶ ¿Se llevan a cabo estrategias, iniciativas, coordinaciones, etc. para conocer y/o llegar intencionadamente, a los grupos que no suelen estar representados?
- ▶ ¿Qué tareas son las que asumen habitualmente las personas sin hogar miembros de los grupos sociales más discriminados?
- ▶ ¿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.)?
- ▶ Las personas o grupos que se atiende, ¿todos sienten que tienen la misma legitimidad y reconocimiento? Si no es así, ¿por qué?
- ▶ ¿Qué privilegios, estereotipos y/o prejuicios pueden estar afectando a la falta de presencia, representación y/o visibilización de algunos miembros de grupos sociales vulnerables a la discriminación?

Fuente: [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#)
(2019)

7. Buenas prácticas



Uno de los elementos más útiles para poder implementar el análisis interseccional en la intervención social es la localización de **Buenas Prácticas** en otras organizaciones, proyectos o dentro de nuestra propia red de trabajo.

En este sentido, y a efectos de esta Guía, entendemos como *Buena Práctica* una acción o conjunto de acciones o iniciativas con repercusiones tangibles y medibles que mejoran la calidad del recursos, servicio, programa o o proyecto y puede servir cómo modelos para que otros puedan conocerlos y adaptarlos a su propia situación.

Existen multitud de buenas prácticas que integran el enfoque de la interseccionalidad en su diseño y desarrollo. A continuación se exponen solo algunas:

Igualdades Conectadas

Proyecto pionero que plantea cómo aplicar el enfoque interseccional en las políticas públicas locales de no discriminación.

El proyecto tiene el objetivo, precisamente, de indagar en las posibilidades de aplicar el principio de igualdad y no discriminación de manera interseccional en el contexto de una administración local, en este caso el Ayuntamiento de Terrassa, y en diálogo con la sociedad civil. organizó una serie de actividades formativas en relación a la interseccionalidad en la ciudad

Como resultado, para entender la interseccionalidad y abordar las desigualdades de distintas maneras publicaron los diferentes materiales de formación y herramientas (videos de talleres y seminarios, una colección de buenas experiencias de políticas públicas de igualdad, y un tool kit con demás recursos).

Estos, de licencia creative commons, han servido de base e inspiración para elaborar esta Guía y se pueden encontrar íntegramente en: <http://igualtatsconnect.cat/es/>

Cofinanciado por el Programa de Justicia, Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Comisión Europea, e implementada por el **Ayuntamiento de Terrassa, la Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña (UVic-UCC)** y CEPS Proyectos Sociales.



Relief Maps

Es una herramienta digital a través de una web se puede crear un proyecto propio de Relief Map que sirve estudiar las desigualdades sociales con una perspectiva interseccional relacionando tres dimensiones: la social (posiciones o identidades de género, clase social, etnicidad, edad, etc.), la geográfica (lugares de la vida cotidiana) y la psicológica (efectos sobre las emociones). Ayuda a comprender los diferentes ejes que se relacionan en un contexto y cómo su intersección lo que condiciona nuestras experiencias. Es un proyecto de la Universitat Oberta de Catalunya.

Se puede encontrar más info en: <https://www.reliefmaps.cat/es/about>



¿Cómo podemos analizar y visualizar las desigualdades sociales?

Videojuego SHE

Es un videojuego corporativo desarrollado por **Aiwin** y dirigido a concienciar a empresas y empleados sobre el efecto de los sesgos inconscientes en la percepción de la realidad y tomando, en consecuencia, decisiones poco objetivas. El videojuego lleva a cada jugador a reconocer sus propios sesgos y a actuar en consecuencia a través de una historia interactiva donde serán los protagonistas en el desarrollo de la inteligencia artificial SHE.

Se puede encontrar más info en: <https://aiwin.io/es/she/>

Percepciones, discursos y actitudes hacia las personas inmigrantes en un barrio de Madrid

Se trata de un estudio que tiene como objetivo profundizar, desde una óptica cualitativa, en el conocimiento de las motivaciones sociales, las razones de los cambios y las nuevas tendencias en la opinión pública española que explican el racismo y la xenofobia en un contexto delimitado, el distrito madrileño de Puente de Vallecas. El distrito de Puente de Vallecas ha sido el espacio elegido para la investigación por su carácter socialmente complejo, representativo de muchos otros barrios que han sufrido el impacto de la crisis económica y de una crisis cultural cuyas manifestaciones aún no comprendemos. Ha sido elaborado por GEA 21 para el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE).

Se puede encontrar más info en: <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Percepcioneslargo.pdf>



Jornada Técnica de Sinhogarismo: 'Sin Hogar, Con diversidad'

La Jornada celebrada para visibilizar los vínculos existentes entre las situaciones de sinhogarismo y los prejuicios y rechazo que todavía existen sobre las personas LGTB+ partiendo del conocimiento de conceptos previos necesarios y del análisis de esta realidad en los centros y recursos de personas sin hogar. Organizada por la Red Faciam.

Se puede encontrar más info en: <https://faciam.org/2019/04/25/sin-hogar-con-diversidad/>

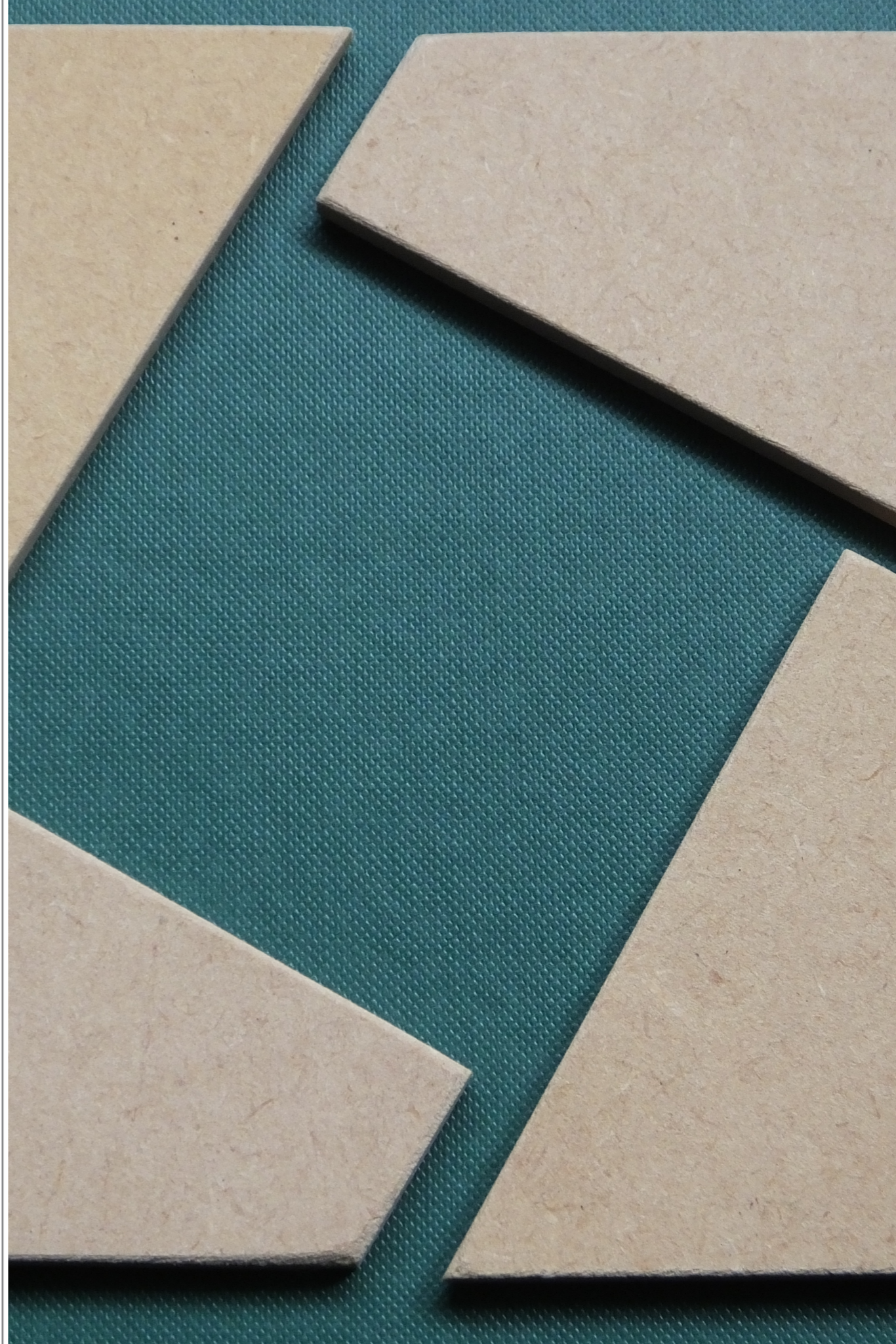
Material de apoyo



Bibliografía



Vídeos para saber más



La bibliografía que ha hecho posible esta guía

- ["Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales"](#) - Coordinador del proyecto: Ajuntament de Terrassa (2019) - Investigación y elaboración de contenidos de la Guía: Gerard Coll-Planas, Roser Sole-Morales
- ["La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales"](#) - Marta Cruells Cruells López- (2015) - Tesis Doctoral.
- ["Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada"](#) - Lucas Platero (2012) - Editorial Bellaterra.
- ["Estudio sociológico de las personas LGTBI sin hogar de la Comunidad de Madrid"](#) - Red Faciam (2019) - Dirección y coordinación. Silvia Giménez Rodríguez. Equipo de investigación: Domingo Carbonero Muñoz; Juan Daniel Ugalde Galera; José Gabriel Rodríguez Pérez; Pablo Benlloch Sanz.
- ["Intersectionality: An Intellectual History"](#) - Ange-Marie Hancock - Oxford University Press (2016)
- Guía sobre ["discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas"](#) - Fundación Secretariado Gitano (2018) - Redacción y coordinación, Tania Sordo Ruz.
- Guía de ["Género para trabajar con niñas, niños y adolescentes. Identidades y cuidados"](#) - Plataforma de Organizaciones de Infancia (2013) - Autora: Alicia Bustamante Mouriño.
- Guía ["Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la Universidad"](#) - Universidad Complutense de Madrid (2018) - Patricia Rocu Gómez (Coord.); Autoría: Esther (Mayoko) Ortega; Fernando Alberto Barbosa Dos Santos; María José Camacho-Miñano; Rosaura Navajas Seco.
- ["Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones"](#) - Documento elaborado por: J. Ignacio Pichardo (coordinación) Margarita Alonso Luis Puche Óscar Muñoz Universidad Complutense de Madrid. (2020)
- Guía de ["Competencias para la Gestión de la Diversidad en los Entornos Laborales"](#) - Red Acoge (2014) - Colaboración: Carlos Peláez y Pablo Zaballos (Ecokimia)
- [La Diversidad LGBTI en la Empresa: 12 claves para entenderla y gestionarla](#) - REDI (2019) - Autoría: Fabrice Houdart, Óscar Muñoz y Marta Fdez Herraiz, Carmen Corbatón, Laura Gonzalez, Marije Scholman, Gabriel Martínez, Miguel Castro, Víctor Sevilla Lage, Javier Abril, Eva Pérez, Malek Nejjai, Julie Coles, Miren Garay y Ana del Arco.
- Guía de estilo para periodistas: ["Mira a las personas sin hogar"](#) - Publicaciones EAPN (2011) - Alberto Senante (Coord); Autoría: Jonás Candalija; Enrique Cuesta; Gabriela Jorquera; Patricia Prieto; Jesús Sandín; José María Servián.
- "Inteligencia colectiva: la revolución invisible". Jean-François Noubel. (2006)
- Cuaderno prácticos sobre ["Los equipos - Cuadernos prácticos N° 3"](#) - Fundación Esplai - Autoría: Cristina Bustos y Antonio Moreno.
- Cuaderno prácticos sobre ["Liderazgo asociativo - Cuadernos prácticos N° 6"](#) - Fundación Esplai - Autoría: Francisca Casado y Lila Gómez.
- ["La Práctica de la inteligencia emocional"](#) - Daniel Goleman (1999) - Editorial Kairós.

Algunos vídeos que sirven para anclar ideas...

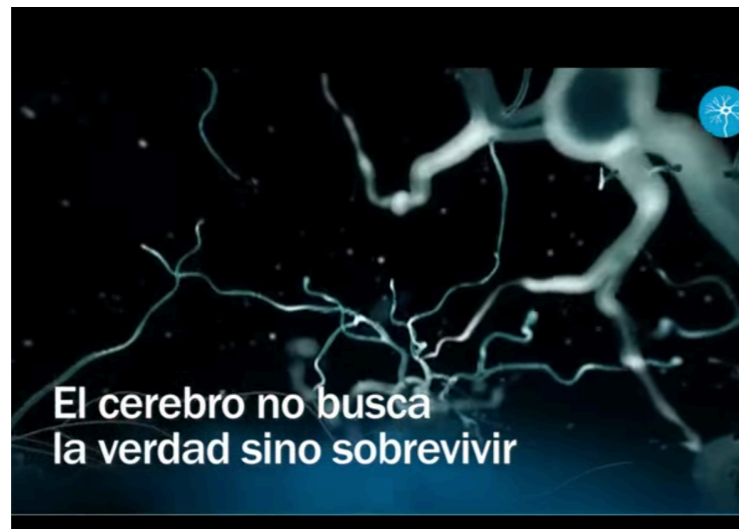
PINCHA AQUÍ —> [EJEMPLOS DE MICRORRACISMOS](#)



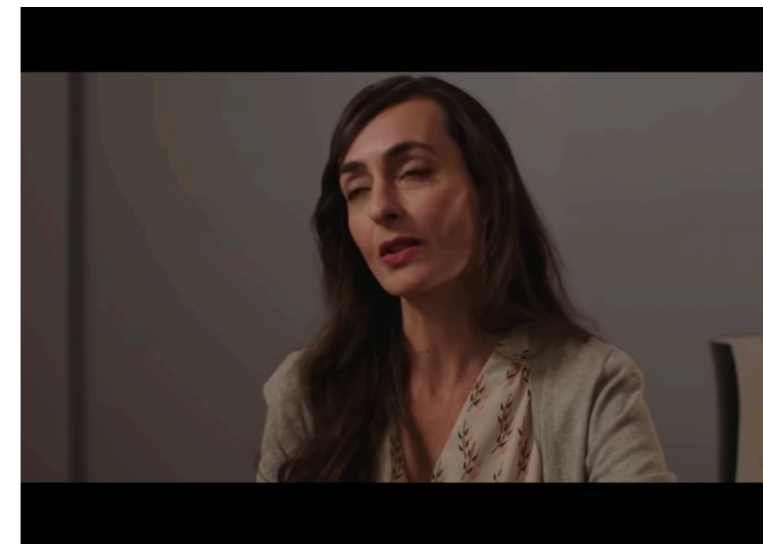
PINCHA AQUÍ —> [LA MIRADA DE INTERSECCIONALIDAD](#)



PINCHA AQUÍ —> [ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS](#)



PINCHA AQUÍ —> [ELIMINEMOS LOS PREJUICIOS](#)



“El diálogo real no es hablar con las personas que piensan como tú”

Zygmunt Bauman