

TALLER DE APRENDIZAJE COLECTIVO: CREANDO ESPACIOS SEGUROS Y DE CUIDADO EN ENTIDADES DEFENSORAS DE DERECHOS SABERES Y APRENDIZAJES COMPARTIDOS

26 - 27 DE OCTUBRE 2024



Cofinanciado por
la Unión Europea



OXFAM
Intermón

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN-----	3
2. PLANTEAMIENTO: OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL TALLER -----	4
3. COSECHA: SABERES Y APRENDIZAJES COMPARTIDOS -----	5
3.1 Una base común para todes. conceptualización en torno al antirracismo y la lucha por los derechos-----	5
3.2 Co-creación de conocimiento: Intercambio de prácticas antirracistas y feministas como elementos de justicia y equidad a las entidades -----	9
3.3 Charla y diálogo sobre los retos de aplicar la interseccionalidad para enriquecer los proyectos y prácticas de las entidades -----	13
3.4 Intercambio de prácticas inspiradoras: poniendo en común estrategias, recursos, saberes y trayectorias de las entidades-----	16
3.5 Conclusiones: recogida de desafíos y semillas para el futuro -----	27
4. PARA SEGUIR: Bibliografía y recursos complementarios -----	31

1. INTRODUCCIÓN

El 26 y 27 de octubre de 2024 se celebró en Barcelona el Taller de Aprendizaje Colectivo "Creando Espacios Seguros y de Cuidado en Entidades Defensoras de Derechos" en el que participaron **41 personas activistas de 22 organizaciones de la sociedad civil** defensoras de derechos humanos en las agendas de la justicia climática, la justicia de género, la movilidad humana, los cuidados, el empleo digno y la protección social.

El taller fue facilitado por **Karolyna Núñez** de **La Tregua**, una cooperativa compuesta mayoritariamente por personas migrantes, que trabaja con un enfoque socioeducativo, antirracista, descolonial y transfeminista, utilizando metodologías vinculadas a la Educación Popular y las disciplinas artísticas como herramientas para la transformación social. Además, participaron en sesiones específicas Adriana Torroella, educadora social y activista afrofeminista y Elba Mansilla de La Ciutat Invisible, entidad que nos compartió su experiencia práctica en la incorporación de una Cultura organizativa pro-equidad a través de las Transiciones Feministas los cuidados colectivos en las entidades.

Este informe recoge los aprendizajes y saberes compartidos durante el taller, así como las reflexiones y propuestas que surgieron en torno a la creación de espacios seguros y de cuidado en las entidades defensoras de derechos humanos, desde un enfoque feminista interseccional y antirracista. Igualmente aporta enlaces a recursos complementarios de consulta para poder seguir ahondando en las cuestiones abordadas en el taller.

Queremos extender un agradecimiento especial a las organizaciones que participaron en el taller y que permitió la co-creación de los conocimientos recopilados en este documento: Amigas Supervivientes, Asamblea Cívica por el Clima, Asociación Casa Libélula, Asociación cultural Agharas, FAMEK ELKARTEA Asociación de Cooperación al Desarrollo de Mujeres Kongovascas, Asociación de mujeres cuidadoras sin papeles, Asociación de mujeres migrantes y refugiadas Tierra matria, Asociación Intercultural Candombe, Asociación Latinoamericana Huelva Para Todos y Todas, Associació Més que Cures, Ben Amics - Assoociació LGTBI de les Illes Balears, Coordinadora Obrim Fronteres, Cooperativa La Tregua, Emakume Migratu Feministak Cuidadoras Sociosanitarias, FAMEK ELKARTEA Asociación de Cooperación al Desarrollo de Mujeres Kongovascas, Federación Red Artemisa, Fundació Tots Units, La Ciutat Invisible, Malen Etxea, Asociación Movilidad Humana, Movimiento de Mujeres Migrantes de Extremadura, Mujeres con Voz, Mujeres entre Mundos, Mujeres Pachamama, Senda de cuidados, Sindicato de Manteros de Madrid, SJM-Almería, Asociación Territorio Doméstico.



2. PLANTEAMIENTO: OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL TALLER

El Taller tuvo como objetivo fortalecernos como entidades en la incorporación de enfoques feminista interseccional, decolonial y antirracista, poniendo un énfasis especial en las formas de liderazgo y gobernanza interna, así como en la protección y cuidado de las personas activistas, a través de la generación de conocimiento compartido entre organizaciones, el intercambio de experiencias y el aprendizaje colectivo.

En concreto, los **objetivos** fueron:

- **Generar conocimiento y aprendizajes prácticos en torno a la incorporación de la perspectiva feminista interseccional y antirracista** en las organizaciones, poniendo el foco en los cuidados colectivos y los modelos de gobernanza coherentes con estos enfoques.
- Facilitar un **espacio transversal y horizontal** que permita la **interacción, intercambio y conexión entre entidades diversas** que, aun trabajando en la defensa de diferentes derechos, comparten realidades y retos ante los contextos poco propicios para el activismo de la sociedad civil.
- **Escuchar y aprender de las entidades con más conocimiento y experiencia** en este ámbito, poniendo en valor el trabajo realizado en esta línea.

El sábado, comenzamos la jornada con un marco introductorio para el contexto y el foco del taller. A través de dinámicas de conexión, las personas participantes pudieron conocerse y establecer vínculos entre sus organizaciones. La primera parte del taller se centró en la conceptualización del antirracismo y la lucha por los derechos, lo que sentó una base común para el intercambio de prácticas antirracistas y feministas. En la tarde continuamos con una charla sobre los retos de aplicar la interseccionalidad en los proyectos, liderada por la activista Adriana Torroella, y la jornada culminó con un taller de intercambio de prácticas inspiradoras, donde compartimos estrategias y saberes para avanzar en el camino de la incorporación de la perspectiva antirracista y el cuidado en el seno de nuestras entidades.

El domingo, profundizamos en los cuidados colectivos mediante un taller de metodologías para la acción, en colaboración con la Ciutat Invisible que nos presentó la experiencia de la *Xarxa Cura Digna (Red Cuidados dignos)* a través de la cual, exploramos cómo implementar estas metodologías en nuestras entidades y reflexionar sobre la importancia del cuidado, poniendo atención en la gobernanza interna, así como de la estructura de organización. Finalizamos el taller recogiendo desafíos y semillas para el futuro, lo que nos dejó con un sentido renovado de propósito y colaboración.

Este fue el programa detallado del taller:

SÁBADO 26	
9:30	Llegadas y bienvenida
10:00	Inicio- Marco de la Jornada
10:10 - 10:40	Dinámicas de aterrizaje y conexión entre las personas y organizaciones participantes
10:45 - 12:00	Taller introductorio Una base común para todes. Conceptualización en torno al antirracismo y la lucha por los derechos
12:00	Pausa
12:30-13:45	Producción de conocimiento en común: intercambio de prácticas antirracistas y feministas como elementos de justicia y equidad a las entidades
14:00	Comida + Tiempo libre
16:00-17:30	Charla y diálogo sobre los retos de aplicar la interseccionalidad para enriquecer los proyectos y prácticas de las entidades por parte de Adriana Coordinadora de Fahafahana, Educadora social y activista afrofeminista.
17:30	Pausa
18:00 -20:00	Taller de intercambio de prácticas inspiradoras. Poner en común estrategias, recursos, saberes y trayectorias.
20:30	Cena
DOMINGO 27	
09:30 - 12:00	Taller de cuidados colectivos: Metodologías para la acción (con la colaboración de la Ciutat Invisible)
12:00-12:30	Pausa
12:30 - 13:45	Recogida de desafíos y semillas para el futuro
14:00	Comida

3. COSECHA: SABERES Y APRENDIZAJES COMPARTIDOS

3.1 UNA BASE COMÚN PARA TODES. CONCEPTUALIZACIÓN EN TORNO AL ANTIRRACISMO Y LA LUCHA POR LOS DERECHOS

El taller **“Una base común para todes: Conceptualización en torno al antirracismo y la lucha por los derechos”** fue una sesión de presentación de conceptos clave sobre antirracismo y derechos humanos a cargo de Karolyna Nuñez de la Cooperativa La Tregua. Un espacio para reflexionar y profundizar en el racismo como fenómeno estructural, sus manifestaciones visibles y subyacentes, y cómo este interactúa con otros sistemas de opresión, como el patriarcado, el capitalismo y el colonialismo. A través de dinámicas socioafectivas, se fomentó un análisis crítico sobre las estructuras sociales que perpetúan

la desigualdad y se reflexionó en torno a la construcción de nuevas narrativas colectivas que reconozcan la diversidad de experiencias y realidades de los grupos históricamente oprimidos.

3.1.1 EL RACISMO: MECANISMO DE CLASIFICACIÓN Y JERARQUIZACIÓN OPRESIVO

El racismo fue conceptualizado durante el taller como un **mecanismo de clasificación social** que organiza a las personas en categorías raciales y las ubica en una jerarquía. Esta clasificación no solo divide a las personas según su color de piel o características físicas, sino que también las deshumaniza, asignándoles valor en función de estos atributos. A lo largo del taller, las participantes reflexionaron sobre cómo este proceso de **deshumanización** se ha legitimado históricamente a través de discursos y prácticas que ven a ciertos cuerpos como más valiosos que otros, lo que facilita su explotación.

Se profundizó en cómo, desde el **colonialismo**, la categoría racial fue utilizada como criterio de inferiorización para justificar la violencia y la apropiación de territorios y recursos. El racismo que se establece a partir de la modernidad se desarrolla en complicidad con los sistemas de opresión, y se ha ido adecuando a las distintas épocas y narrativas: racismo teológico, para justificar la esclavización y evangelización; un racismo biologicista, que intenta demostrar diferencias biológicas i/o intelectuales o el colorismo, racismo basado en la pigmentación; o el cultural. Hoy, el racismo sigue operando no solo a través de prejuicios sociales, sino de forma estructural mediante las instituciones, leyes, sistema educativo y la organización del trabajo.



3.1.2. LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL Y SU IMPACTO EN LOS CUERPOS RACIALIZADOS

Una reflexión importante del taller fue la **violencia estructural** que atraviesa los cuerpos de las personas racializadas.¹ El racismo, no sólo es una cuestión relacional o individual (en forma de ataque o discriminación), sino que tiene un carácter estructural, y se manifiesta de manera **institucional y epistémicamente**. Las participantes destacaron cómo el racismo se entrelaza con otras formas de violencia, como la **violencia de género** y la **violencia contra las personas migrantes**, afectando especialmente a las mujeres racializadas y que comparten también esta condición.

Se puso de manifiesto, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad social y situación administrativa irregular, que experimentan una doble opresión. Esta realidad fue compartida por varias participantes, quienes expresaron cómo las mujeres migrantes enfrentan barreras económicas, sociales y legales que las ubican en sectores laborales precarios y expuestas a diversas formas de abuso y explotación.

3.1.3. RACISMO Y SUS COMPLICIDADES CON OTROS SISTEMAS DE OPRESIÓN

El racismo no puede ser entendido de forma aislada, sino como parte de un entramado o matriz de opresión que opera en simultáneo para mantener y reforzar las jerarquías sociales.

El **patriarcado** juega un papel clave en la subordinación de las mujeres, que se recrudece en el caso de las mujeres racializadas. Este sistema de dominación ha despojado a las mujeres de su autonomía, y de saberes tradicionales que han quedado menospreciados. La modernidad ha establecido también los parámetros esperables de realización de las mujeres, siguiendo la lógica colonial y necesidades del mercado.

El sistema **capitalista** ha sido fundamental para la explotación de los cuerpos racializados y se ha beneficiado de la apropiación de tierras, recursos y cuerpos de las personas racializadas, entendiéndolos como "recursos" explotables. Se fomenta la **competencia, individualidad y acumulación como valores** que fragmenta las relaciones comunitarias, las

EL RACISMO, NO SÓLO ES UNA CUESTIÓN RELACIONAL O INDIVIDUAL, SINO QUE TIENE UN CARÁCTER ESTRUCTURAL Y SE MANIFIESTA DE MANERA INSTITUCIONAL Y EPISTÉMICAMENTE. LAS PARTICIPANTES DESTACARON CÓMO EL RACISMO SE ENTRELAZA CON OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA, COMO LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS MIGRANTES, AFECTANDO ESPECIALMENTE A LAS MUJERES RACIALIZADAS Y QUE COMPARTEN TAMBIÉN ESTA CONDICIÓN.

¹ La racialización es el proceso mediante el cual se atribuyen características raciales a personas o grupos, la racialización que se dio a partir de la Modernidad, atribuyó jerarquías en función de esa raza, el uso político del término (apropiación desde los propios colectivos), hace referencia a las poblaciones o personas que a través de este proceso han sido discriminadas, violentadas e inferiorizadas.

luchas colectivas y debilita la solidaridad entre los colectivos oprimidos, haciéndolos más vulnerables a la explotación.

El racismo no solo es un fenómeno presente en las dinámicas sociales contemporáneas, sino que es reflejo de las estructuras coloniales que aún perduran. La **colonialidad**, entendida como la lógica de dominación que surgió con la colonización, sigue operando hoy en día a través de la **complicidad** entre los sistemas de dominación. El taller subrayó cómo el proceso de colonización no solo afectó a las comunidades colonizadas, sino que también estableció un **patrón Mundial de poder**, en los términos de Aníbal Quijano, que sigue favoreciendo a unos países en detrimento de otros. Este legado colonial sigue vigente en la manera en que organizamos nuestra vida social, la economía global, la política, cultura y nuestra subjetividad (cómo nos leemos a nosotras mismas, lo que deseamos, lo que imaginamos como posible).

3.1.4. EL RACISMO ESTRUCTURAL Y LA FRAGMENTACIÓN SOCIAL

Uno de los puntos más importantes del taller fue la discusión sobre el **racismo estructural**. El racismo no se limita a actitudes personales o prejuicios individuales, sino que está profundamente arraigado en las **instituciones y sistemas** que organizan la vida social. Las leyes, como las de extranjería, y las estructuras educativas o judiciales, son ejemplos de cómo el racismo se reproduce de manera invisible pero poderosa a través de las **políticas públicas**.

Además, se reflexionó sobre cómo el **racismo estructural** contribuye a la **fragmentación social**, un mecanismo necesario para el mantenimiento del capitalismo. Al fomentar la competencia y la individualización, el sistema socava la capacidad de las comunidades para articularse en torno a una **lucha común** por la justicia. La **solidaridad**, por tanto, se convierte en un elemento crucial para romper las cadenas del racismo y la opresión.

3.1.5. LA "RACIALIZACIÓN" COMO UN PROCESO POLÍTICO

El taller también abordó el concepto de **racialización** como un proceso político de creación de categorías sociales que subordinan a ciertos grupos asignándoles un estatus inferior. Se destacó que, aunque la ciencia ha demostrado que la raza como concepto biológico no existe, el concepto de "raza" sigue siendo utilizado por el movimiento antirracista, para denunciar la vigencia de la colonialidad, la **explotación** y la **discriminación**.

En este sentido, se reflexionó sobre cómo la **blanquitud**² otorga privilegios que deben ser reconocidos y cuestionados. La **blanquitud** está asociada con **acceso a recursos, visibilidad y derechos**, mientras que las personas racializadas son relegadas a una posición

² Construcción histórica de la condición de privilegio, dada por la organización etno-racial del mundo. No tiene que ver con el color de piel, sino con la posicionalidad social y la reproducción de la herencia y poder colonial. El privilegio blanco, es la ventaja que obtienen las personas reconocidas universalmente como humanas con relación al acceso a derechos, recursos y beneficios.

de **subordinación**. Las participantes enfatizaron la necesidad de que las personas blancas reconozcan su responsabilidad en la perpetuación de las desigualdades raciales.

3.1.7. LA LUCHA ANTIRRACISTA: NECESIDAD DE ACCIÓN COLECTIVA

Finalmente, esta sesión reafirmó que el antirracismo no puede ser una postura pasiva, sino que debe ser un **compromiso activo** de transformación. Ser antirracista implica reconocer los privilegios que operan dentro de las estructuras de poder y actuar por **desmantelarlas**. Este proceso requiere de una **acción colectiva** que rompa con las estructuras institucionalizadas del racismo y que promueva una **sociedad más justa y equitativa**.

La sesión concluyó con el entendimiento de que, para que el cambio sea posible, es necesario **cuestionar constantemente** las estructuras de poder que perpetúan las desigualdades y asumir nuestra **responsabilidad personal y colectiva** en la construcción de una nueva realidad que promueva la **solidaridad**, el **respeto mutuo** y la **igualdad**.

PARA QUE EL CAMBIO SEA POSIBLE, ES NECESARIO CUESTIONAR CONSTANTEMENTE LAS ESTRUCTURAS DE PODER QUE PERPETÚAN LAS DESIGUALDADES Y ASUMIR NUESTRA RESPONSABILIDAD COLECTIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NUEVA REALIDAD QUE PROMUEVA LA SOLIDARIDAD, EL RESPETO MUTUO Y LA IGUALDAD.

→ [CONSULTA AQUÍ LA PRESENTACIÓN QUE SE COMPARTIÓ EN EL TALLER.](#)

3.2 CO-CREACIÓN DE CONOCIMIENTO: INTERCAMBIO DE PRÁCTICAS ANTIRRACISTAS Y FEMINISTAS COMO ELEMENTOS DE JUSTICIA Y EQUIDAD A LAS ENTIDADES

En esta sesión las entidades reflexionaron en torno a sus enfoques, prácticas y estrategias para incorporar el antirracismo y la perspectiva interseccional en el trabajo cotidiano, así como abordar las problemáticas que afectan a colectivos vulnerabilizados, en particular a las personas migradas, mujeres y otras poblaciones en situación de opresión y vulneración de derechos. Además, se profundizó en la identificación de obstáculos y en cómo mejorar la participación de las personas en los procesos organizativos.

La reflexión se organizó en torno a tres grandes preguntas clave:

- *¿A quién nos dirigimos como entidad?*
- *¿Quién está participando?*
- *¿Cómo abordamos e incorporamos las temáticas revisadas en la sesión introductoria, en nuestras actividades?*

A continuación, se presentan las ideas principales:

¿A quién nos dirigimos como entidad?

- **Personas migradas y refugiadas:** Las entidades presentes en el taller enfocan su trabajo principalmente en la **dignificación de las personas migradas**, luchando por el respeto a sus derechos y contra la precarización. También se trabaja en el acompañamiento y asesoría en procesos de **solicitudes de asilo** y en la defensa de su **derecho a la movilidad**.
- **Mujeres migrantes:** Se destaca un enfoque específico en el empoderamiento de las mujeres migrantes, particularmente en relación con la autonomía económica, social y política. Estas mujeres enfrentan una doble discriminación (por género y por migración), por lo que se les ofrece **acompañamiento emocional** y **formación en derechos**.
- **Diversidad de género:** Aunque el trabajo con la **diversidad de género** es clave, se reconoció que las **federaciones LGTBIQ+** no siempre logran incluir de manera efectiva a las personas migrantes en sus iniciativas. Se destacó la necesidad de crear espacios más inclusivos para este colectivo dentro del trabajo LGTBIQ+.
- **Personas en situación de vulnerabilidad social:** Se mencionó el trabajo con personas en situaciones de **vulnerabilidad extrema**, como las que se encuentran en contextos de pobreza material y exclusión social, víctimas de violencia... En estos casos, las entidades buscan facilitar la **inclusión sociolaboral** y la **sensibilización en derechos humanos**.

¿Quién está participando en nuestra entidad?

- **Grupos vulnerabilizados:** Las personas que participan activamente en las actividades son principalmente **migrantes, mujeres**, y en menor medida **personas LGTBI migrantes y refugiadas**. Estas colectividades son las principales destinatarias de las acciones, pero no siempre tienen un acceso equitativo a todas las actividades y servicios ofrecidos.
- **Voluntariado y activistas:** Además de las personas directamente afectadas, las **entidades cuentan con el apoyo de grupos de voluntarios y activistas** comprometidos con la causa, quienes juegan un papel clave en la implementación de las actividades.
- **Redes y alianzas interinstitucionales:** Se identificaron también **redes de colaboración** con otras entidades y actores sociales que contribuyen al trabajo de incidencia y apoyo a los colectivos vulnerables.

¿Cómo abordamos las temáticas en nuestras actividades?

- **Cuidar el lenguaje:** Un aspecto clave es el cuidado del lenguaje utilizado en todas las actividades, asegurándose de que sea inclusivo, respetuoso y refleje la dignidad de las personas migrantes y otros grupos vulnerables. El lenguaje no solo es una herramienta de comunicación, sino también de **transformación social**.

- **Construir narrativas transformadoras:** Se trabajó en la creación de narrativas alternativas, que visibilicen las realidades y derechos de las personas migrantes, desafiando los estereotipos y representaciones dominantes que tienden a deshumanizarlas.
- **Formaciones transversales:** Las actividades incluyen formaciones transversales, que no solo abordan los derechos de las personas migrantes, sino también las perspectivas de género, los derechos humanos, la interculturalidad y las estrategias de empoderamiento social y político.
- **Cuidados comunitarios:** En línea con una visión integral, se subraya la importancia de los cuidados comunitarios, entendiendo que la lucha por la justicia social debe incluir también un enfoque de bienestar y protección emocional de las personas migrantes. En este sentido, se plantea como fundamental el acompañamiento a las personas en sus procesos administrativos, y personales, con un énfasis en el empoderamiento para que las personas en situación de vulnerabilidad puedan acceder a sus derechos y mejorar su calidad de vida.
- **Incidencia política y social:** Las entidades también trabajan activamente en incidencia política para transformar las estructuras que perpetúan la vulnerabilidad, incluyendo la lucha por **derechos laborales** y la denuncia de **violencias estructurales** como el racismo y la xenofobia.
- **Inserción laboral y lucha contra la precarización:** Se realizan acciones orientadas a la inserción laboral y la defensa de **trabajo digno**, especialmente en sectores donde las personas migrantes suelen ser más explotadas y sujetas a condiciones laborales precarias.



Reflexión sobre el trabajo de las entidades:

- **Trabajo en red y alianzas estratégicas:** Las entidades resaltaron la importancia de trabajar en red con otras organizaciones y actores sociales, desde grupos comunitarios hasta instituciones gubernamentales, para potenciar el impacto y conseguir cambios reales en las políticas públicas.
- **Perspectivas transformadoras:** Se enfatizó la necesidad de atravesar todo el trabajo con perspectivas transformadoras, que rompan con el sistema de opresión y promuevan una **visión de justicia social**. Esto implica que las entidades deben no solo intervenir en las problemáticas visibles, sino también cuestionar las estructuras internas y los mecanismos de poder.

SE DESTACÓ LA RELEVANCIA DE GENERAR ESPACIOS DE CUIDADOS COMUNES DENTRO DE LAS ENTIDADES, PARA QUE EL TRABAJO NO SEA SOBRECARGADO NI DESHUMANIZANTE PARA QUIENES LO REALIZAN. LA SOSTENIBILIDAD DEL TRABAJO DEBE SER GARANTIZADA PARA EVITAR EL AGOTAMIENTO DEL PERSONAL Y EL VOLUNTARIADO.

- **Autoformación y revisión crítica:** En este contexto, se planteó la importancia de **la autoformación continua** de las organizaciones, revisando sus prácticas internas y aprendiendo de las experiencias previas para mejorar la efectividad de sus acciones.
- **Fortalecimiento organizativo:** Un aspecto clave en la reflexión fue la necesidad de fortalecerse como organizaciones para ser más efectivas en sus intervenciones. Esto incluye **revisar las metodologías de trabajo** garantizando que sean inclusivas para todas las personas para las que diseñamos nuestras actividades.
- **Cuidados colectivizados y sostenibilidad:** Se destacó la relevancia de generar espacios de cuidados comunes dentro de las entidades, para que el trabajo no sea sobrecargado ni deshumanizante para quienes lo realizan. La sostenibilidad del trabajo debe ser garantizada para evitar el agotamiento del personal y el voluntariado.

Obstáculos en la participación y razones por las que no se está llegando a todas las personas:

- **Barreras estructurales:** Se reconoció que existen barreras estructurales que dificultan que todas las personas a las que se dirigen puedan participar plenamente. Estas barreras incluyen **miedo a la persecución, dificultades legales** (en el caso de migrantes en situación administrativa irregular), y la **falta de información** accesible.
- **Falta de recursos:** En algunos casos, la falta de **recursos financieros y humanos** limita el alcance de las actividades, lo que impide llegar a todas las personas que podrían beneficiarse de ellas.

- **Falta de tiempo y disponibilidad:** Las personas migrantes, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad extrema, pueden tener **dificultades para asistir a todas las actividades** debido a la falta de tiempo, trabajo precario o múltiples responsabilidades familiares.
- **Desconocimiento de los recursos:** A veces, las personas afectadas **no conocen** los recursos disponibles, lo que limita su participación. Se identificó la necesidad de **mejorar la comunicación** sobre los servicios y actividades disponibles.
- **Participación parcial:** Si bien las actividades están abiertas a todos los miembros de las comunidades, no todas las personas **participan activamente en todos los procesos**. Se identificó que algunas personas solo se involucran en **algunas actividades puntuales**, pero no en procesos continuos, lo que podría deberse a falta de confianza, miedo o desconocimiento.

3.3 CHARLA Y DIÁLOGO SOBRE LOS RETOS DE APLICAR LA INTERSECCIONALIDAD PARA ENRIQUECER LOS PROYECTOS Y PRÁCTICAS DE LAS ENTIDADES

Sesión dinamizada por Adriana Torroella, coordinadora de FAHAFAHANA, educadora social y activista afrofeminista.

La **interseccionalidad**, entendida como el análisis de cómo múltiples factores de identidad (género, raza, clase social, discapacidad, orientación sexual, entre otros) se interrelacionan y afectan las experiencias de opresión o privilegio de las personas, fue el eje central de la sesión.

A lo largo de varias dinámicas y debates, se exploraron tanto los desafíos como las estrategias prácticas para incorporar este enfoque en los proyectos y prácticas diarias de las entidades defensoras de derechos humanos. La sesión también permitió reflexionar sobre los mecanismos de exclusión que operan en la sociedad y cómo estos se pueden abordar desde una perspectiva interseccional.



LA INTERSECCIONALIDAD COMO HERRAMIENTA DE ANÁLISIS

La interseccionalidad no es solo un concepto teórico, sino una herramienta de análisis que permite entender cómo se construyen las identidades de las personas (como el género, la raza, la clase social y otros ejes) afectan sus experiencias de vida. Adriana destacó que los ejes visibles (como el género y la raza) son los que más fácilmente se asocian a estereotipos y atribuciones sociales. Por ejemplo, las mujeres racializadas suelen enfrentarse a formas de discriminación más intensas debido a la intersección de su género y raza. De igual manera, ser una persona con discapacidad o tener una orientación sexual no normativa también influye en cómo la sociedad percibe y trata a las personas.

Adriana también habló de cómo los lugares de nacimiento y el contexto cultural influyen directamente en las experiencias de privilegio y opresión que una persona puede tener. Nacer en un contexto socioeconómico más alto o en un país económicamente desarrollado puede ofrecer ventajas claras en términos de acceso a recursos y oportunidades, mientras que nacer en contextos socialmente vulnerabilizados (por ejemplo, en contextos de guerra o pobreza extrema) puede generar barreras significativas.

LAS MUJERES RACIALIZADAS SUELEN ENFRENTARSE A FORMAS DE DISCRIMINACIÓN MÁS INTENSAS DEBIDO A LA INTERSECCIÓN DE SU GÉNERO Y RAZA. DE IGUAL MANERA, SER UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD O TENER UNA ORIENTACIÓN SEXUAL NO NORMATIVA TAMBIÉN INFLUYE EN CÓMO LA SOCIEDAD PERCIBE Y TRATA A LAS PERSONAS.

MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD

A lo largo de la sesión, se identificaron cinco mecanismos principales que perpetúan la discriminación y la desigualdad en las sociedades actuales. Estos mecanismos son de vital importancia para las entidades, ya que, si no se abordan de manera activa, seguirán reproduciendo patrones de opresión:

1. **Discriminación por apariencia física:** Los factores visibles como el género (hombre/mujer), raza o discapacidad (física o sensorial) son los más evidentes y, por lo tanto, los que con mayor frecuencia generan estigmatización. Esta discriminación se manifiesta en el acceso a empleo, educación, servicios públicos y otros derechos fundamentales.
2. **Desigualdad en función de los recursos socioeconómicos:** Las barreras socioeconómicas, como el acceso limitado a la educación o a un trabajo digno, están fuertemente vinculadas a los orígenes sociales de las personas. La exclusión económica afecta las oportunidades laborales, educativas y de participación social, perpetuando la desigualdad.
3. **Falta de referentes:** La ausencia de figuras visibles de liderazgo o referencia positiva que representen la diversidad de identidades (ya sea de género, raza, clase, etc.) en

las organizaciones y en la sociedad, refuerza la invisibilidad de ciertos grupos y perpetúa el imaginario occidental universalizador, y el pensamiento dicotómico simplificador impuesto. Las mujeres racializadas, por ejemplo, a menudo carecen de modelos de liderazgo que puedan emular, lo que limita sus posibilidades de acción y participación.

4. **Sesgo incorporado:** Los sesgos inconscientes afectan cómo percibimos y tratamos a las personas, ya sea por su raza, género, orientación sexual u otros ejes. Estos sesgos no solo afectan la vida personal de las personas, sino que también se reflejan en las decisiones institucionales, como la distribución de recursos o la selección de personal.
5. **Miedo al cambio social:** La resistencia a los cambios sociales que desafían las estructuras tradicionales (como el modelo de la familia nuclear o el matrimonio heterosexual) puede frenar el avance hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. Este miedo se manifiesta tanto en las organizaciones como en la sociedad en general, bloqueando la implementación de políticas más inclusivas y transformadoras.

ESTRATEGIAS PARA ABORDAR LA INTERSECCIONALIDAD EN LAS ENTIDADES

A partir de los debates y reflexiones, se propusieron **diversas estrategias y buenas prácticas para integrar la interseccionalidad** de manera efectiva en las organizaciones:

3. **Utilizar metodologías inclusivas:** Es esencial aplicar metodologías participativas y flexibles que permitan escuchar todas las voces, especialmente a aquellas en situación de vulnerabilidad. Estas metodologías pueden incluir asambleas o grupos focales que incorporen realidades y perspectivas de las diversas identidades de las personas.
4. **Visibilizar referentes de diversidad de identidades:** Es crucial fomentar la visibilidad de personas de diversas identidades como referentes en el ámbito de la lucha por los derechos humanos. Esto no solo empodera a las comunidades, sino que también crea modelos a seguir y fortalece el tejido social.
5. **Reducir los sesgos inconscientes:** Las organizaciones deben trabajar activamente para reducir los sesgos inconscientes en la toma de decisiones, especialmente en áreas como la contratación, la distribución de recursos y la planificación de proyectos. La discriminación positiva y las cuotas de afirmación pueden ser herramientas útiles para promover una mayor equidad.
6. **Implementar políticas organizacionales de DEI:** Se propuso reforzar las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en las organizaciones, para asegurar que se tomen en cuenta las diferencias y necesidades de los grupos más vulnerables. Esto incluye la implementación de comités DEI que vayan más allá de la igualdad y busquen la equidad en todas las prácticas.

7. **Generar autocuidado y espacios de apoyo y cuidado colectivo:** Para prevenir el agotamiento y desgaste emocional de los equipos de trabajo, se sugirió crear espacios de autocuidado y apoyo emocional y psicológico dentro de las organizaciones. Estos espacios contribuyen al bienestar de las personas activistas y les permiten continuar su labor de manera más sostenible.

→ [CONSULTA AQUÍ LA PRESENTACIÓN QUE SE COMPARTIÓ EN EL TALLER.](#)

3.4 INTERCAMBIO DE PRÁCTICAS INSPIRADORAS: PONIENDO EN COMÚN ESTRATEGIAS, RECURSOS, SABERES Y TRAYECTORIAS DE LAS ENTIDADES

En esta sesión se presentaron diversas experiencias de entidades defensoras de derechos en España, enfocadas en la seguridad y el cuidado dentro de sus equipos y en las comunidades con las que trabajan, con un foco particular en mujeres migrantes.

Las entidades que presentaron sus iniciativas son entidades con proyectos financiados en el marco de las convocatorias de Tejiendo Derechos, a su vez, comparten el objetivo de crear espacios seguros para las personas que apoyan, con énfasis en el autocuidado, el trabajo en red y el enfoque decolonial. A continuación, se resumen las prácticas más destacadas y los aprendizajes clave de esta sesión:

❖ ASOCIACIÓN MOVILIDAD HUMANA



Esta asociación está formada por mujeres migrantes, que trabajan desde sus propias experiencias para acompañar a otras mujeres en situación de movilidad. La organización

destaca su experiencia de creación de espacios seguros para la expresión y el autocuidado, además de su trabajo en red y la mediación comunitaria. Entre sus proyectos, se incluyen:

- **Proyecto Machicunas:** Acompañamiento integral a personas en movilidad humana, que incluye talleres de formación (como gallego y habilidades laborales), asesoramiento jurídico y laboral.
- **Juntas somos fuertes, tejidas invencibles:** Un proyecto de empoderamiento y autocuidado, donde se da formación en temas como salud mental, igualdad de género y asesoramiento legal.
- **Plan comunitario de conciliación:** En colaboración con la Xunta de Galicia, ofrecen servicios de cuidado de menores en domicilios e instituciones públicas para facilitar la conciliación laboral y familiar.

Además, la asociación promueve la autogestión emocional a través de "los viernes de café", un espacio seguro donde las mujeres pueden compartir sus experiencias, fortaleciendo el cuidado colectivo. La idea central es que el autocuidado es fundamental para el bienestar personal y colectivo, y que solo cuidándose a sí mismas pueden brindar lo mejor de ellas a la comunidad.

→ [CONSULTA AQUÍ LA PRESENTACIÓN QUE COMPARTIERON.](#)

❖ ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA HUELVA PARA TODOS Y TODAS



Esta asociación nació en 2015 como respuesta a las barreras que enfrentan las mujeres migrantes en su proceso de integración en España. Su trabajo se centra en acompañamiento legal y social, especialmente a personas en situación administrativa

irregular, y en la promoción de la autogestión. A través de su trabajo en red con otras organizaciones, han logrado un impacto significativo.

Las prácticas clave incluyen:

- Acompañamiento legal en trámites como empadronamiento, regularización y solicitudes de asilo.
- Orientación laboral: Ayudan a las personas a mejorar su empleabilidad, ofreciendo formación sobre la elaboración de currículos y preparación de entrevistas.
- Círculo de mujeres y gestión emocional: Espacios donde se promueve el cuidado colectivo, el apoyo emocional y la socialización. La importancia de los vínculos comunitarios y la gestión emocional como herramientas para la lucha y la transformación social es un pilar fundamental de su trabajo.

El enfoque de la asociación es la autonomía y la independencia de las mujeres migrantes, buscando un equilibrio entre la gestión de recursos y el apoyo mutuo.

→ [**CONSULTA AQUÍ LA PRESENTACIÓN QUE COMPARTIERON EN EL TALLER.**](#)

❖ ASOCIACIÓN MUJERES CON VOZ



Este colectivo surgió en 2011 como respuesta a la falta de espacios para que las mujeres migrantes pudieran expresar sus necesidades y preocupaciones. Su enfoque es integral,

adaptándose a las necesidades de las mujeres y priorizando su bienestar emocional. Algunas de las prácticas destacadas son:

- Protocolos de desconexión digital y contra el racismo y acoso sexual: Para garantizar la seguridad de las mujeres en el entorno digital y prevenir cualquier tipo de abuso o discriminación en el espacio de trabajo. Las normas establecen horarios de desconexión y medidas para afrontar el racismo interiorizado.
- Trabajo en red: Buscan fortalecer sus vínculos con otras organizaciones y fomentar la colaboración para generar un impacto colectivo.
- Atención a la violencia estructural: Se enfocan en la violencia específica que sufren las mujeres migrantes, brindando formación ocupacional y soporte psicológico.

El colectivo destaca por su capacidad para adaptarse a las necesidades de las mujeres, y por generar espacios autónomos donde las mujeres pueden sentirse seguras, valiosas y empoderadas.

→ [CONSULTA AQUÍ LA PRESENTACIÓN QUE COMPARTIERON EN EL TALLER.](#)

❖ CALALA FONDO DE MUJERES



Calala es una organización que moviliza recursos para mujeres migrantes y organizaciones feministas, con un enfoque decolonial en su trabajo. Destaca por sus prácticas de cuidado

del equipo y la prevención de la sobrecarga emocional en un contexto de alta presión. Algunas de las prácticas claves incluyen:

- **Semáforo emocional:** Cada miembro del equipo evalúa su estado emocional mensualmente usando un sistema de colores (verde, amarillo, rojo) para identificar niveles de estrés o agotamiento, lo que permite tomar medidas preventivas y de cuidado colectivo.
- **Autocuidado del equipo:** Dedicar una hora semanal exclusivamente para actividades de autocuidado y descansos, reconociendo la importancia de cuidar a quienes cuidan a los demás.
- **Enfoque decolonial:** La organización reflexiona sobre sus propias prácticas, reconociendo y desafiando cualquier forma de colonialismo interno y sobrecarga de trabajo, implementando cambios cuando es necesario para crear un ambiente más saludable y sostenible para todas.

→ [CONSULTA AQUÍ LA PRESENTACIÓN QUE COMPARTIERON EN EL TALLER.](#)

A continuación, se presentan los **principales aspectos de coincidencia** en el trabajo realizado por estas organizaciones, junto con las **líneas rojas** que han identificado, las **sugerencias y consejos** para mejorar, y las **aportaciones y aprendizajes** compartidos.

A. Coincidencias en el Trabajo Realizado

1. **Protocolos de denuncia machista y racista:** Las entidades subrayaron la importancia de contar con protocolos claros y accesibles para denunciar violencias machistas y racistas dentro y fuera de sus organizaciones.
2. **Trabajo en red:** La mayoría de las entidades destacaron la **necesidad de fortalecer** el trabajo en red con otras organizaciones, lo cual facilita el apoyo mutuo, la colaboración en proyectos y la ampliación de recursos.
3. **Espacios de conciliación familiar:** Varias entidades señalaron la **importancia de crear espacios que faciliten la conciliación familiar**, especialmente en contextos de trabajo con mujeres migrantes, trabajadoras del hogar y otras mujeres en situación de vulnerabilidad.
4. **Espacios de cuidado y autocuidado:** Las organizaciones coincidieron en la **necesidad de crear espacios de cuidado y autocuidado** tanto para las personas participantes en los proyectos como para las trabajadoras de las entidades. Esto es clave para evitar el agotamiento y la autoexplotación, promoviendo un ambiente saludable y sostenible.

5. **Incidencia política:** Muchas de las entidades han centrado sus esfuerzos en la incidencia política, buscando influir en políticas públicas que protejan los derechos de las personas migrantes, racializadas y las trabajadoras del hogar.
6. **Atención a la brecha digital:** En varias de las presentaciones se mencionó la importancia de trabajar la brecha digital, especialmente en un contexto donde muchas de las mujeres atendidas por estas organizaciones tienen acceso limitado a las tecnologías de la información.
7. **Asesoría jurídica:** Todas las entidades proporcionan algún tipo de asesoría jurídica, especialmente en áreas como extranjería, regularización, solicitudes de asilo y defensa de derechos laborales.

B. Líneas Rojas (Límites y principales desafíos)

1. **Atención con las fuentes de financiamiento:** Varias entidades indicaron que enfrentan dificultades al depender de fuentes de financiamiento de bancos o entidades públicas, lo que puede limitar su autonomía y la capacidad de actuación sin compromisos externos.
2. **Trabajo con personas autóctonas:** Algunas organizaciones destacaron el reto de trabajar con personas autóctonas, especialmente en contextos donde la intersección entre las luchas de mujeres migrantes y mujeres autóctonas puede ser compleja y generar tensiones.
3. **Bolsas de trabajo:** Las bolsas de trabajo en algunos casos no funcionan de forma efectiva para las personas que necesitan empleo o tienen dificultades para acceder al mercado laboral.

C. Sugerencias y consejos para futuras acciones

1. **Elaborar un protocolo interseccional e intercultural de actuación contra la violencia machista:** Se sugirió la necesidad de que cada entidad pueda elaborar un protocolo de actuación con perspectiva interseccional e intercultural que permita abordar la violencia machista de forma más integral, considerando las diferentes realidades de las mujeres atendidas.
2. **Compartir protocolos de violencia machista y racista:** Para ello, una de las sugerencias principales fue **compartir los protocolos de violencia machista y racista** entre las diferentes organizaciones, para estandarizar y fortalecer las respuestas ante estos casos. En este sentido se enfatizó la importancia de que los protocolos compartidos se tomen como referencia pero que no sean copiados ya que cada

entidad tiene sus características y es importante que cada una haga su proceso para tener los protocolos adaptados a su realidad.

3. **Revisar la terminología utilizada:** Se sugirió revisar la terminología utilizada en las organizaciones, como el uso del término "usuarias", que puede resultar poco adecuado y despersonalizado, para usar términos más inclusivos y empáticos.
4. **Incluir a entidades LGTBIQ+ en el trabajo en red:** Algunas participantes propusieron incluir a entidades LGTBIQ+ dentro de las redes de colaboración, reconociendo la intersección de las luchas por los derechos de las mujeres migrantes y las personas LGTBIQ+.
5. **Evitar la dependencia de las subvenciones:** Varias entidades aconsejaron evitar la dependencia de subvenciones estatales o privadas, buscando vías de autogestión o fuentes de financiamiento alternativas.
6. **Apoyo a las entidades nuevas:** Se destacó la importancia de dar más apoyo a las entidades nuevas, que muchas veces carecen de los recursos y conocimientos necesarios para sostener sus proyectos a largo plazo.

UNA DE LAS SUGERENCIAS PRINCIPALES FUE COMPARTIR LOS PROTOCOLOS DE VIOLENCIA MACHISTA Y RACISTA ENTRE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES. SE ENFATIZÓ LA IMPORTANCIA DE QUE LOS PROTOCOLOS COMPARTIDOS SE TOMEN COMO REFERENCIA PERO QUE NO SEAN COPIADOS YA QUE CADA ENTIDAD TIENE SUS CARACTERÍSTICAS Y ES IMPORTANTE QUE CADA UNA HAGA SU PROCESO PARA TENER LOS PROTOCOLOS ADAPTADOS A SU REALIDAD.

D. Aportaciones y aprendizajes

1. **La herramienta del "Semáforo":** Una de las entidades compartió una herramienta denominada "Semáforo", utilizada para evaluar el estado emocional y de bienestar de las trabajadoras y participantes de los proyectos, promoviendo un ambiente de autocuidado colectivo.
2. **Club de lectura y desconexión digital:** La implementación de un club de lectura y la creación de espacios de desconexión digital fueron propuestas como formas de promover el bienestar y el autocuidado dentro de las organizaciones.
3. **Trabajo sobre salud mental y racismo interiorizado:** Se subrayó la importancia de trabajar la salud mental de las activistas, así como abordar el racismo interiorizado dentro de las mismas organizaciones, para garantizar que no se reproduzcan dinámicas discriminatorias en los equipos de trabajo.
4. **Apoyo a otras luchas:** Las organizaciones enfatizaron la importancia de apoyar otras luchas dentro del movimiento social, mostrando solidaridad con causas que van más allá de la propia misión, lo que fortalece el trabajo en red y la construcción de alianzas.

5. **La bienvenida cercana:** Se destacó la importancia de una "bienvenida cercana" a las nuevas personas que se incorporan a las organizaciones, creando un espacio de confianza y apoyo desde el primer momento.

REFLEXIONES COMPARTIDAS Y APRENDIZAJES CLAVE

1. **Cuidado colectivo y autocuidado:** Todas las organizaciones presentadas reconocen la importancia del autocuidado como herramienta fundamental para el bienestar de las personas que trabajan en estas entidades, y para garantizar que puedan seguir cuidando a las comunidades de manera efectiva. El cuidado colectivo y la creación de espacios de apoyo emocional son clave para prevenir el agotamiento y fomentar el empoderamiento.
2. **Trabajo en red y colaboración:** Las experiencias compartidas subrayan la importancia de la colaboración entre organizaciones. El trabajo en red no solo permite compartir recursos, sino también fortalecer la incidencia política y generar soluciones más efectivas a las problemáticas comunes.
3. **Descolonización de prácticas:** El enfoque decolonial es un tema común en varias de las organizaciones, especialmente en Calala, que trabaja activamente para desafiar cualquier forma de colonialismo interno y reconocer las dinámicas de poder en las prácticas organizacionales. Esta reflexión crítica permite transformar las estructuras y prácticas de trabajo para hacerlas más inclusivas y respetuosas de las identidades y realidades diversas.
4. **Adaptación a las necesidades de las mujeres migrantes:** Las organizaciones presentan un enfoque flexible y adaptado a las necesidades concretas de las mujeres migrantes, priorizando sus voces y experiencias. La autogestión y la independencia son esenciales para garantizar que las mujeres tengan control sobre sus propios procesos de inclusión y empoderamiento.

3.5 TALLER DE CUIDADOS COLECTIVOS: METODOLOGÍAS PARA LA ACCIÓN

Sesión dinamizada por Elba Mansilla de CIUTAT INVISIBLE

En esta sesión sobre **cuidados colectivos** se trabajaron diversas metodologías para la acción, con el objetivo de facilitar el desarrollo de proyectos sociales sólidos en el marco de la **Economía Social y Solidaria (ESS)** basados en **relaciones de poder justas** y la **colectividad**, siempre desde una perspectiva feminista. La sesión estuvo enfocada en cómo fomentar **estrategias de cuidados colectivos** en un contexto de gobernanza feminista. Para ello, se compartió la experiencia de la creación de la **Xarxa Cura Digna** en Barcelona, una red de profesionales dedicadas al área de la salud y de los cuidados, de la mano de Elba Mansilla de Ciutat Invisible.

A continuación, se resumen los aprendizajes clave y las reflexiones compartidas en la sesión.

1. Visión común y liderazgos compartidos

El primer aspecto destacado de la sesión fue la **importancia de desarrollar una visión común entre los colectivos** para construir proyectos en red. Se enfatizó que **los proyectos sólidos se desarrollan de manera colectiva**, con una **visión común** que guía los objetivos y el liderazgo. Las estrategias para fortalecer la **misión y visión** deben estar basadas en el trabajo colaborativo y en la claridad de los **roles y responsabilidades** de todas las entidades involucradas.

- **Fortalecimiento de procesos:** Para alcanzar los objetivos propuestos, es fundamental construir **hojas de ruta** que faciliten la planificación y ejecución, ayudando a que todos los actores se alineen hacia la consecución de metas comunes.
- **Focalización en la colectividad:** El liderazgo debe ser **compartido** y permitir la **rotación de roles** para evitar la concentración de poder y la dependencia de líderes carismáticos. Se destacó que un **liderazgo catalizador/agenciador** fomenta que más personas crezcan dentro del proyecto y que no siempre las mismas personas ocupen los roles de representación.

2. Relacional: Espacios sanos y autocuidado

Un tema fundamental del taller fue la creación de **espacios sanos** que promuevan tanto el **autocuidado individual** como el **cuidado colectivo**. La idea central es que los proyectos sostenibles deben considerar el bienestar de las personas que participan en ellos, para evitar la **autoexplotación** y garantizar que todos los miembros del colectivo se sientan **valorados y cuidados**.

- **Autocuidado:** Se reflexionó sobre cómo el autocuidado debe ser un **pilar estructural** de los proyectos, tanto para prevenir el agotamiento de los integrantes como para crear un ambiente seguro y respetuoso.
- **Cuidado preventivo:** Es esencial implementar **herramientas de autocuidado y prevención** dentro de las estructuras organizativas. Esto incluye la **prevención de sobrecarga emocional** y el uso de herramientas como **organigramas dinámicos** que permitan evaluar la participación de las personas en cada fase del proyecto.

LOS PROYECTOS SOSTENIBLES DEBEN CONSIDERAR EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN EN ELLOS, PARA EVITAR LA AUTOEXPLOTACIÓN Y GARANTIZAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO SE SIENTAN VALORADOS Y CUIDADOS.

3. Monitorización y evaluación: Identificación de cambios estructurales

La **monitorización y evaluación** son cruciales para el seguimiento de los proyectos y la promoción de **cambios estructurales**. Se discutió cómo, mediante la **evaluación continua**, es posible identificar áreas de mejora y transformar las estructuras para hacerlas más inclusivas, eficaces y sostenibles.

- **Encuesta de diagnóstico:** El proceso comenzó con un **diagnóstico de las necesidades y debilidades** de los grupos involucrados, a través de una encuesta de participación realizada en septiembre de 2019. Esto ayudó a identificar **anillos de participación** y posibles brechas en la implicación de las organizaciones miembros.
- **Evaluación constante:** Es fundamental revisar de manera regular cómo evoluciona el proyecto, lo que permite ajustar las dinámicas de trabajo y la distribución de responsabilidades. Esta revisión debe hacerse no solo a nivel de resultados, sino también de **bienestar y sostenibilidad emocional** de los participantes.

4. Definición de anillos de participación y roles

Una de las herramientas clave presentadas fue el **concepto de "anillos de participación"**, que ayuda a definir los niveles de implicación de las personas según su **capacidad técnica y tiempo disponible**. Los proyectos deben estar estructurados de manera flexible para que las personas puedan participar según su capacidad y disponibilidad, evitando **exclusiones** y garantizando la **inclusión activa de todas las integrantes**.

- **Criterios para definir roles:** Se debe realizar un **sondeo de intereses y capacidades** para asignar roles de manera justa. Este sondeo permite conocer qué puede aportar cada miembro y qué necesita el proyecto y la organización. Además, se hace hincapié en que no todas las personas deben estar comprometidas al mismo nivel; algunas pueden tener roles de **apoyo o participación más limitada**, lo cual no debe verse como una desconexión, sino como parte de la **flexibilidad del proceso**.
- **Rotación y revisión:** El proceso de participación debe estar sujeto a **revisiones periódicas**, asegurando que se mantenga la **equidad** en la distribución de responsabilidades y que las personas no se vean atrapadas en roles repetitivos. Aquellas personas que no pueden participar activamente, pero siguen comprometidas con el proyecto deben estar ubicadas en el **anillo D**, donde la implicación es menor pero aún presente.

5. Proceso de conocimiento mutuo y construcción de confianza

Un aspecto central es la **generación de confianza** entre los miembros de las organizaciones y la importancia del **conocimiento mutuo**. Para establecer una dinámica colectiva sólida, es necesario que las personas se conozcan profundamente, lo que permite detectar potenciales áreas de conflicto o de crecimiento.

- **Importancia de la confianza:** La confianza se construye de manera gradual y debe ser cultivada a través de procesos de **comunicación transparente** y la

responsabilidad colectiva. Este proceso de construcción de confianza ayuda a prevenir conflictos internos y a crear un ambiente de trabajo donde las decisiones se tomen de manera colaborativa.

- **Herramientas para la participación responsable:** En lugar de usar métodos punitivos, se promovieron estrategias de **autocuidado colectivo**, basadas en la responsabilidad compartida y el compromiso mutuo.

6. Estrategias para la captación de recursos y sostenibilidad

Se discutió cómo generar **economía a partir de recursos propios y cómo** estructurar la **captación de recursos** de manera estratégica. Las organizaciones de base deben ser los motores para tirar adelante sus proyectos e iniciativas, pero necesitan apoyo para evitar la autoexplotación.

- **Economía solidaria:** El foco está en crear modelos de financiación que no dependan exclusivamente de fuentes externas, sino que promuevan la **autonomía financiera** y la solidaridad interna, entre colectivos y organizaciones de la economía social y solidaria. Las **membresías organizacionales** o las **participaciones remuneradas** pueden ser una forma de garantizar la **sostenibilidad económica** sin caer en dinámicas de dependencia.
- **Participación remunerada:** La **remuneración por participación** es fundamental para garantizar que las personas en situación de precariedad puedan involucrarse en los procesos sin que su participación sea una carga económica para ellas. Es importante que el tiempo de participación se valore de manera justa, especialmente cuando se trata de organizaciones con pocos recursos.

REFLEXIONES COMPARTIDAS Y APRENDIZAJES CLAVE DE LA SESIÓN

- **Colectividad como pilar central:** El taller enfatizó la importancia de **trabajar en red** y desde una lógica colaborativa. Las estructuras de poder deben ser cuestionadas y transformadas para que la colectividad sea el pilar central en el que se sostienen los proyectos.
- **Autocuidado y participación sostenible:** La sostenibilidad de los proyectos no solo se mide en términos de recursos materiales, sino también en la **sostenibilidad emocional y relacional** de las personas involucradas. El autocuidado debe ser parte integral de las prácticas de las organizaciones.
- **Rotación de roles y liderazgo compartido:** Evitar los **liderazgos carismáticos** fijos y promover una **rotación de roles** es fundamental para la **equidad** y para que las personas puedan crecer y tomar decisiones de manera colectiva.

3.5 CONCLUSIONES: RECOGIDA DE DESAFÍOS Y SEMILLAS PARA EL FUTURO

Al finalizar el taller sobre **cuidados colectivos y estrategias de acción colaborativa**, las participantes compartieron reflexiones clave sobre los desafíos que enfrentan en sus organizaciones y las posibles acciones y alianzas a desarrollar para avanzar en sus proyectos. A continuación, se presenta un resumen de los **principales desafíos identificados**, así como las ideas y **propuestas para futuras acciones y colaboraciones**.

PRINCIPALES DESAFÍOS IDENTIFICADOS

1. Desafíos de coordinación y gobernanza interna:

La **organización interna de las entidades y la definición clara de roles** sigue siendo un reto. Las participantes destacaron la dificultad de establecer estructuras de trabajo que sean flexibles y equilibradas, sin caer en la sobrecarga de algunas personas.

2. Dificultad para definir responsabilidades:

Las participantes reconocieron que, aunque existe una **clara necesidad de coordinación**, muchas veces no está lo suficientemente delimitada la distribución de tareas, lo que genera confusión y desorganización.

3. Sostenibilidad de los proyectos:

La dependencia de recursos externos y la autoexplotación son barreras comunes. **Las organizaciones deben encontrar formas de autonomizarse económicamente**, lo que implica explorar nuevas formas de financiamiento y autogestión.

4. Falta de recursos para la sostenibilidad:

Las participantes señalaron la **falta de recursos humanos y financieros como un reto clave**. Muchas organizaciones enfrentan dificultades para mantener la continuidad de sus proyectos sin recursos suficientes.

5. Exclusión y falta de acceso a redes amplias:

Las participantes identificaron la falta de conexión entre entidades y redes de apoyo más amplias como una barrera para el desarrollo de sus proyectos. **Ampliar redes y establecer relaciones de colaboración más allá de los círculos cercanos** es considerado esencial para fortalecer los movimientos.

LA INCORPORACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD EN LAS ESTRATEGIAS DE TRABAJO ES UN RETO EN TÉRMINOS DE CÓMO ABORDAR LA DIVERSIDAD DENTRO DE LOS PROYECTOS. TAMBIÉN SE RECONOCIÓ LA NECESIDAD DE MEJORAR LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES MÁS VULNERABLES Y CÓMO LAS ORGANIZACIONES DEBEN ABORDAR SUS PROPIAS TENSIONES INTERNAS RELACIONADAS CON EL RACISMO INTERIORIZADO Y LAS DINÁMICAS DE PODER.

6. Desafíos en la gestión de la diversidad y la interseccionalidad:

La **incorporación de la interseccionalidad** en las estrategias de trabajo es un reto en términos de cómo abordar la **diversidad** dentro de los proyectos, tanto a nivel de géneros, como de experiencias de vida y situaciones de vulnerabilidad.

También se reconoció la necesidad de **mejorar la inclusión de las mujeres más vulnerables** y cómo las organizaciones deben **abordar sus propias tensiones internas** relacionadas con el racismo interiorizado y las dinámicas de poder.

7. Autocuidado y bienestar en las organizaciones:

El **autocuidado colectivo sigue siendo una prioridad urgente dentro de las organizaciones**, pero muchas veces se deja de lado ante las presiones externas. La falta de estrategias para fomentar el bienestar colectivo puede generar agotamiento y baja moral entre los miembros.

IDEAS Y PROPUESTAS PARA FUTURAS ACCIONES Y COLABORACIONES

1. Fortalecimiento de redes y alianzas:

Destacó la **importancia de tejer alianzas y fortalecer las redes de apoyo** entre las distintas organizaciones. Las participantes expresaron la necesidad de conocer y relacionarse con otras entidades para compartir experiencias, recursos y estrategias.

La posibilidad de conectar con otras organizaciones también fue vista como una forma de **ampliar la incidencia y crear espacios de colaboración** más amplios que trasciendan los límites locales.

2. Reflexión sobre el autocuidado y la responsabilidad colectiva:

Se propuso avanzar hacia un modelo de **autocuidado colectivo**, más allá del autocuidado individual. Este enfoque debe ser entendido como una **responsabilidad colectiva** dentro de las organizaciones, para evitar que ciertas personas se carguen con todo el trabajo emocional y físico.

La idea de **“celebrar los logros”** en cada etapa del proceso fue mencionada como una práctica importante para fomentar el **sentido de pertenencia** y el auto-reconocimiento como parte y aporte a la lucha por la transformación.

3. Redefinición de los roles y estructuras organizativas:

Se enfatizó la necesidad de **revisar y redefinir los roles** en las organizaciones para garantizar que cada persona tenga claro qué se espera de ella y cómo contribuir a los objetivos comunes sin caer en la sobrecarga. Las organizaciones deben contar con **espacios para revisar sus estructuras internas** y ajustarlas a las necesidades del momento.

Es importante seguir el **ejemplo de las prácticas de gobernanza feminista**, donde el liderazgo no se concentra en una sola persona, sino que se distribuye de manera rotativa, asegurando que todas las voces sean escuchadas.



4. Ampliación de la participación y la inclusión:

Se propuso buscar formas de **augmentar la participación** y la implicación de las personas que quizás no tienen capacidad para un compromiso a tiempo completo, pero que pueden aportar desde otras formas de participación más flexibles.

Las participantes también sugirieron la **inclusión de la interseccionalidad** como principio transversal para asegurar que los proyectos no solo aborden las necesidades de las personas más visibles, sino que también presten atención a las **necesidades de los grupos más vulnerables**.

5. Innovación en la gestión de recursos y financiación:

Como una acción futura importante, se planteó la **búsqueda de alternativas económicas** que permitan la autonomía financiera sin depender exclusivamente de fondos externos. Propuestas como la **autogestión** y el **trabajo en red** podrían proporcionar un **respaldo económico más sostenible**.

También se subrayó la necesidad de desarrollar **estrategias de captación de recursos** a través de modelos más inclusivos y colaborativos, que consideren las características y capacidades de las diferentes organizaciones en lugar de buscar soluciones homogéneas.

6. Desarrollo de una cultura de cuidado y apoyo mutuo:

Se destacó como propuesta clave la **importancia de incorporar los cuidados dentro de la cultura organizacional** de manera que todas las personas involucradas en el proyecto se sientan **cuidadas y respaldadas**. Esto incluye, entre otras cosas, la creación de **espacios seguros** donde las personas puedan compartir sus inquietudes y necesidades emocionales sin temor a ser juzgadas.

En este sentido, también se mencionó la necesidad de formar **espacios de aprendizaje colectivo**, donde se pueda compartir sabiduría y estrategias para resolver problemas comunes.

7. Evaluación constante y flexibilidad:

Finalmente, se propuso realizar **evaluaciones constantes** de los procesos para detectar áreas de mejora y asegurarse de que las estrategias implementadas están funcionando de la manera esperada. Las evaluaciones deben incluir no sólo los resultados tangibles, sino también el bienestar y las dinámicas relacionales dentro de los grupos.

En resumen, el taller proporcionó una energía renovada y una visión compartida sobre los retos y las oportunidades que enfrentan las organizaciones en términos de la incorporación del enfoque antirracista interseccional, **CREANDO ESPACIOS SEGUROS Y DE CUIDADO** en las entidades de derechos en España. La importancia del trabajo en red y la solidaridad mutua fueron temas recurrentes, y las participantes mostraron su disposición a seguir colaborando para hacer frente a los desafíos comunes y avanzar juntas en la construcción de proyectos e iniciativas para la defensa de derechos, más sostenibles, cuidadas y seguras.



4. PARA SEGUIR: BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

A continuación, os presentamos una serie de recursos disponibles que pueden facilitar el abordaje de la incorporación de la perspectiva feminista interseccional y antirracista en las organizaciones, poniendo el foco en la protección, el cuidado y autocuidado de las personas activistas, así como en su acción externa.

- Digital Defenders Partnership y Calala. SEGURIDAD DIGITAL Y PROTECCIÓN INTEGRAL FEMINISTA. 2021: https://drive.google.com/drive/folders/1a4tKyV_BGYA3jHPOMX-B6VN3y9_WEzrz
- Hiper Derecho. KIT DE CIBERCUIDADO. Seguridad digital para cuidar nuestro 2020: https://drive.google.com/drive/folders/1a4tKyV_BGYA3jHPOMX-B6VN3y9_WEzrz
- Espacio Público. GUÍA DE SEGURIDAD DIGITAL PARA ACTIVISTAS Y DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS: https://drive.google.com/drive/folders/1a4tKyV_BGYA3jHPOMX-B6VN3y9_WEzrz
- Saskia Sassen. CONTRAGEOGRAFÍAS DE LA GLOBALIZACIÓN. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos. 2003: <https://drive.google.com/drive/folders/1CLLO2s0NhKQBzFXzfZsjFQKJp0vH5KCE>
- Yuderkys Espinosa Miñoso. DE POR QUÉ ES NECESARIO UN FEMINISMO DESCOLONIAL: Diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el de la política de identidad. 2016: <https://drive.google.com/drive/folders/1CLLO2s0NhKQBzFXzfZsjFQKJp0vH5KCE>
- K.Núñez. J.Romero. Solidaridad Económica. EPÍLOGO. DESENTRAÑANDO EL PLURIVERSO DECOLONIAL: <https://drive.google.com/drive/folders/1CLLO2s0NhKQBzFXzfZsjFQKJp0vH5KCE>
- Cristina Vega, Raquel Martínez-Buján y Myriam Paredes. CUIDADO, COMUNIDAD Y COMÚN: Experiencias cooperativas en el sostenimiento de la vida. 2018: <https://drive.google.com/drive/folders/1CLLO2s0NhKQBzFXzfZsjFQKJp0vH5KCE>
- PEN, MANUAL CONTRA EL ACOSO EN LÍNEA. 2021: <https://onlineharassmentfieldmanual.pen.org/es/violencia-en-linea-glosario/>
- Oxfam. GUÍA DE SALVAGUARDIA PARA ORGANIZACIONES SOCIALES. 2022: <https://lac.oxfam.org/lo-%C3%BAItimo/publicaciones/guia-de-salvaguardia-para-organizaciones-socias>

¿TIENES ALGUNA PREGUNTA?

Envíanos un email a:
aprendizaje.tejiendoderechos@oxfam.org

Equipo de TEJIENDO DERECHOS



Cofinanciado por
la Unión Europea



OXFAM
Intermón

La igualdad es el futuro

TEJIENDO DERECHOS (WakeUpRights) es un proyecto cofinanciado por la Unión Europea (UE) y Oxfam Intermón enfocado en apoyar a las organizaciones sociales que defienden y promueven los valores de la UE y los derechos humanos recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a sus autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.