

Interseccionalidad

Guía de estudio sobre el artículo de Kimberlé Crenshaw publicado en 1989, “Demarginalización de la intersección de raza y sexo: crítica de la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y las políticas antiracistas, por una feminista afroamericana.”

Esta guía de estudio fue escrita por Gari De Ramos y fue editada por Kenzie Philipps

La interseccionalidad es una manera de entender cómo las identidades múltiples de una persona, incluyendo pero no limitado a raza, género, clase socioeconómica y edad, pueden impactar a esa persona o al grupo demográfico al que pertenecen dentro de la sociedad. El término “interseccionalidad” fue utilizado por primera vez por Kimberlé Crenshaw en su artículo de 1989 para el Foro Legal de la Universidad de Chicago titulado “Demarginalización de la intersección de raza y sexo: crítica de la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y las políticas antiracistas, por una feminista afroamericana.”

Resumen, parte 1

Introducción

En este artículo, Crenshaw se propone responder a una pregunta: **¿Por qué la teoría y la praxis/práctica antidiscriminatorias (específicamente, la teoría feminista y la política antirracista) es vista como una problemática de un marco de un solo eje?** El marco de un solo eje al que se refiere Crenshaw es la idea de que "las concepciones dominantes de discriminación nos condicionan a pensar en la subordinación ... que ocurre bajo un eje categórico único" (pág. 140). Lo que Crenshaw quiere decir es que bajo la doctrina antidiscriminatoria actual (es decir, los mecanismos jurídicos, sociales y políticos en que los grupos desfavorecidos se esfuerzan por lograr la equidad), se cree que las personas sólo pueden ser discriminadas a causa de una sola identidad. Aunque las ideas de Crenshaw en este ensayo se han aplicado a una amplia gama de identidades desde su publicación, su artículo se centra únicamente en las luchas interseccionales de las mujeres negras.

La tesis de Crenshaw es que la antidiscriminación vista desde este marco es problemático por dos razones. En primer lugar, al hacerlo se elimina a las mujeres negras de la "conceptualización, identificación y reparación de la discriminación por motivos de raza y sexo, limitando la investigación a las experiencias de los miembros del grupo que gozan de otro privilegio" (pág. 140) Esto significa que el marco de un solo eje de la lucha contra la discriminación **obliga a las mujeres negras a integrar sus experiencias de discriminación en la concepción dominante de la discriminación**, que es moldeada por aquellos que sólo están singularmente desfavorecidos (por ejemplo, las mujeres blancas están singularmente desfavorecidas porque se verían favorecidas si no fueran mujeres).

En segundo lugar, el marco de un solo eje es problemático porque **excluye a las mujeres negras de la teoría feminista y del discurso político antirracista**. Esta marginalización se produce porque tanto los movimientos feministas como los antirracistas están formados por concepciones dominantes de discriminación, que posteriormente excluyen a los grupos menos dominantes que están en desventaja de múltiples maneras.

Crenshaw defiende su tesis en dos partes. En primer lugar, mostrando cómo el marco antidiscriminación ignora y complica la interseccionalidad utilizando como ejemplos tres casos judiciales. En segundo lugar, al mostrar cómo las manifestaciones doctrinales del marco de un solo eje marginan a las mujeres negras en la teoría feminista y la política antirracista, utilizando desarrollos teóricos y políticos como ejemplos.

Resumen, parte 2

La doctrina contra la discriminación

Crenshaw comienza la primera parte de su artículo mostrando cómo las experiencias interseccionales interactúan con la doctrina antidiscriminación usando tres casos de la Corte de Distrito de EE.UU. como ejemplos.

	DeGraffenreid vs. General Motors	Moore vs. Hughes Helicopter, Inc.	Payne vs. Travenol
Premisa	Cinco mujeres negras demandaron a General Motors por su sistema de jerarquía, el cual argumentaron, discriminaba a las mujeres negras ya que estas no eran contratadas hasta después de 1964 y todas las mujeres negras contratadas después de 1970 fueron despedidas.	Moore, representando a un grupo de mujeres negras de la compañía, argumentó que Hughes Helicopter Inc. discriminó con base en raza y sexo al momento de promover al personal a puestos de alto nivel y de supervisión. Moore estaba listo para presentar estadísticas que mostraban la gran disparidad en el reclutamiento de hombres y mujeres, y una pequeña disparidad al reclutar hombres blancos y negros.	Dos mujeres negras presentaron una demanda colectiva para representar a los empleados negros y las empleadas negras de la planta farmacéutica Travenol, donde argumentaron que habían sufrido discriminación racial.
Cómo el demandante quería ser clasificado	Raza y sexo (Mujeres negras)	Raza y sexo (Mujeres negras)	Raza (Negra)
Cómo la corte clasificó al demandante	Ni raza ni sexo	Ni raza ni sexo	Raza y sexo (Mujeres negras)

<p>Por qué la corte clasificó al demandante de esta manera</p>	<p>La corte argumentó que debido a que mujeres blancas habían sido contratadas por General Motors antes de 1964, no pudo haber habido discriminación sexual.</p> <p>La corte también sostuvo que no podía clasificarse a las mujeres como víctimas de discriminación racial, ya que ello crearía una nueva clasificación para las mujeres negras y abriría la “caja de Pandora”.</p>	<p>La corte confirmó el rechazo del tribunal de distrito a otorgar representación de clase a Moore en nombre de todas las mujeres, y argumentó que la demanda no podía ser clasificada como discriminación sexual porque la experiencia de Moore no encapsularía la experiencia de las mujeres blancas. Ante los ojos de la corte la raza de Moore estaba “en desacuerdo” con su género (pág.144).</p> <p>La corte pidió a Moore que presentara estadísticas sobre la experiencia de las mujeres negras específicamente para ser clasificadas como mujeres negras, pero esos datos no estaban disponibles.</p> <p>La corte no consideró clasificar a Moore por raza.</p>	<p>La corte limitó la clasificación de este caso a las mujeres negras sólo porque además de las disparidades entre los trabajadores blancos y negros, también había disparidades entre los hombres negros y las mujeres negras.</p> <p>Además, la corte consideró que las demandantes no podían representar la experiencia de los hombres negros.</p>
--	--	--	---

<p>Lo que esto significa para la interseccionalidad y la doctrina antidiscriminación</p>	<p>Crenshaw dice que este caso nos dice dos cosas. En primer lugar, que "las mujeres negras están protegidas sólo en la medida en que sus experiencias coincidan con cualquiera de esos dos grupos" (pág. 143). Segundo, que "la doctrina de la discriminación basada en sexo se centra en las experiencias de las mujeres blancas" (pág. 143).</p>	<p>Crenshaw hace dos puntos sobre este caso. Primero, que el tribunal no vio cómo "la ausencia de un referente racial no significa necesariamente que la reclamación que se hace sea inclusiva" (pág. 144). Ella explica que cuando las mujeres blancas reclaman discriminación sexual, no dicen representar a las mujeres negras, así que ¿por qué se mantuvo ese estándar para Moore?</p> <p>En segundo lugar, esa ley antidiscriminatoria es limitada porque no permite que las clases multi-desfavorecidas representen clases singularmente desfavorecidas. Esto hace que los remedios estén disponibles para las clases singularmente desfavorecidas y no disponibles para las clases multi- desfavorecidas.</p>	<p>Este caso finalmente falló a favor de las mujeres negras (ver más abajo), pero ilustra cómo la doctrina antidiscriminación "generalmente crea un dilema para las mujeres negras" (pág. 148). Las mujeres negras se ven obligadas a elegir entre articular su subordinación interseccional (y arriesgar su capacidad para representar a los hombres negros), o ignorar su interseccionalidad para incluir a los hombres negros. Debido a este dilema, Crenshaw afirma que "muchas personas dentro de la comunidad negra ven la articulación específica de los intereses de las mujeres negras como peligrosamente divisivas" (pág. 148).</p>
<p>Notas misceláneas</p>	<p>N/A</p>	<p>El tribunal argumentó que incluso si aceptaban la clasificación de las mujeres negras y que las mujeres negras en la empresa deberían estar representadas en el liderazgo, no encontrarían discriminación porque "no se ha probado a primera vista un caso de impacto disparidad" porque ninguna mujer negra calificada estaría en el</p>	<p>Este caso es visto como un éxito parcial porque la corte falló a favor de las demandantes y les otorgó un pago atrasado y una antigüedad constructiva.</p>

		grupo de solicitantes (pág. 146).	
--	--	--------------------------------------	--

A partir de estos casos, Crenshaw reconoce que está presentando una contradicción. Por un lado, **los reclamos de las mujeres negras serán rechazados si no son similares a la experiencia de las mujeres blancas**. Por otro lado, **los reclamos de las mujeres negras eran tan diferentes a las mujeres blancas y los hombres negros** que la corte decidió no incluir a las mujeres negras en una clase protegida más grande.

"Parece que tengo que decir que las mujeres negras son iguales y están perjudicadas por ser tratadas de manera diferente, o que son diferentes y perjudicadas por ser tratadas de la misma manera. Pero no puedo decir ambas cosas" escribió Crenshaw (pág. 148-149).

Crenshaw argumenta que esta contradicción no es **"más que otra manifestación de las limitaciones conceptuales de los análisis de un solo tema que la interseccionalidad desafía"** (pág. 149). Emplea una analogía de los accidentes automovilísticos que ocurren en una intersección de cuatro vías para resaltar las complejidades de las mujeres negras que incluye un marco de un solo tema. En una intersección de cuatro vías, **el daño puede ser causado por coches procedentes de cualquiera de las direcciones**, y a veces de todas. Sin embargo, cuando los accidentes ocurren en esta intersección, no siempre es fácil reconstruir el accidente e identificar de dónde vino el daño.

A partir de esto, Crenshaw afirma que las mujeres negras pueden ser perjudicadas de manera similar a las mujeres blancas o hombres negros (accidente proveniente de una dirección), el doble de la suma de sus experiencias como mujeres y negro (accidente proveniente de dos direcciones), y se agrava a través de experiencias únicas para las mujeres negras (el accidente estaba lodoso, y la dirección o las direcciones que causaron el accidente no pueden ser determinadas específicamente).

Resumen, parte 3

La importancia del tratamiento doctrinal de la interseccionalidad

Las mujeres negras son empujadas a los márgenes...

Crenshaw hace varios puntos sobre cómo la interseccionalidad es tratada dentro de la doctrina antidiscriminación.

...en la doctrina (anti)discriminatoria...

En primer lugar, argumenta que las mujeres negras han sido marginadas en la doctrina antidiscriminatoria, que se estableció con los tres casos judiciales. Esa marginación refleja una "aceptación crítica e inquietante" de la concepción dominante de la discriminación (pág. 150). **La doctrina actual no permite que las clases se combinen.** En cambio, la discriminación sólo puede clasificarse como tal si el discriminador identifica su acto de daño como discriminación, o el daño perpetrado trata de la misma manera a todas las personas dentro de la clase en cuestión.

Además, la concepción dominante de la discriminación sostiene que las prácticas antidiscriminatorias sólo pueden aplicarse si la persona(s) perjudicada hubiera sido tratada justa o neutralmente de no haber sido por una característica o clase. Pensar en la discriminación de esta manera **centra la discriminación de sexo en torno a las experiencias de las mujeres blancas y la discriminación racial en torno a las experiencias de los hombres negros.** Crenshaw describe el marco de un solo eje como uno que no mejora las condiciones de los desfavorecidos de múltiples maneras.

Crenshaw muestra cómo el marco de un solo eje no ayuda a multiplicar grupos desfavorecidos usando una analogía: Imagina que todas las personas desfavorecidas están atrapadas en un sótano sin salida. Todas las personas favorecidas están en el piso de arriba. Todas las personas desfavorecidas se apilan una encima de la otra, de los más a los menos desfavorecidos, con las personas menos desfavorecidas en la parte superior, tratando de llegar a la planta superior. De repente, se abre una escotilla en el techo para dejar entrar a algunos de los desfavorecidos. Las primeras personas (y por lo general las únicas) para llegar a la planta ventajosa son los que eran los menos desfavorecidos para empezar. La traducción de Crenshaw de esta analogía es que las mujeres negras sólo pueden ser representadas y elevadas por la doctrina antidiscriminatoria si sus experiencias caen dentro de identidades clasificadas de forma singular.

...en el movimiento feminista...

La segunda manera en que Crenshaw destaca cómo la interseccionalidad es tratada dentro de la doctrina antidiscriminación es mostrando cómo las experiencias de las mujeres negras son socavadas en el movimiento feminista. Primero usa Sojourner Truth como ejemplo de esto. En una Conferencia de Derechos de la Mujer de 1851 en Ohio, Truth había desafiado las afirmaciones de los hombres de que las mujeres eran débiles y frágiles al describir los horrores de la esclavitud que ella vivió.

La experiencia de Truth, como la de muchas mujeres negras, hace dos cosas: (1) **contrarrestar la comprensión dominante de la feminidad que considera a las mujeres como débiles**, y (2) **resaltar cómo la comprensión dominante de las mujeres se centra en la feminidad blanca**. Truth también fue disuadida de hablar en nombre de las feministas blancas, quienes creían que el discurso de Truth cambiaría el enfoque del feminismo hacia la esclavitud. Así, la experiencia de una mujer negra fue socavada dentro del movimiento feminista.

El segundo ejemplo de Crenshaw de cómo las mujeres negras son socavadas dentro del movimiento feminista es a través del discurso dominante sobre la violación. Crenshaw sostiene que las discusiones feministas sobre la violación se centran en las normas que regulan la sexualidad y la castidad femeninas. Aunque las feministas tienen razón al criticar esto, Crenshaw señala que la castidad de las mujeres negras nunca había sido regulada institucionalmente. De hecho, los tribunales han dicho a los jurados que "a diferencia de las mujeres blancas, no se presume que las mujeres negras sean castas" (pág. 157). Además, Crenshaw afirma que incluso si las sexualidades de las mujeres blancas estaban más reguladas, "el racismo restauró la castidad de una mujer blanca caída donde el supuesto agresor era un hombre negro" (pág. 158).

Crenshaw no busca minimizar la violación de mujeres negras. En cambio, señala que la violación se utiliza como arma de terror racial contra las mujeres negras y que **cuando las mujeres negras son violadas, no son violadas como mujeres, sino específicamente como mujeres negras**. Crenshaw luego señala que como consecuencia de esta compleja realidad alrededor de la violación, "las mujeres negras están atrapadas entre una comunidad negra que ... ve con sospechas intentos de litigar cuestiones de violencia sexual, y una comunidad feminista que refuerza esas sospechas al centrarse en la sexualidad femenina blanca" (pág. 159).

...y en la lucha por la liberación negra.

La tercera manera en que Crenshaw destaca cómo la interseccionalidad es tratada dentro de la doctrina antidiscriminación es dando ejemplos de cómo las cuestiones de

las mujeres negras son marginadas en la lucha por la liberación negra. Su primer ejemplo es el de Anna Julia Cooper, una feminista negra del siglo XIX que acuñó una frase que ayudó a la gente a empezar a entender el patriarcado junto con el racismo. Cooper dijo que "Sólo la mujer negra puede decir, cuando y donde entro ... **toda la raza n—— (término ofensivo para referirse a la gente negra) entra conmigo**" (pág. 160).

La frase de Cooper le recordó a Crenshaw una de sus propias experiencias personales con la raza y el sexismo. Como estudiante en la Universidad de Harvard, tenía un amigo negro que fue uno de los primeros miembros de un exclusivo club de hombres en la escuela. El club estaba organizando un evento e invitando a sus primeros invitados negros; Crenshaw y otro amigo del chico negro miembro del club.

A su llegada, temían que no se les permitiera la entrada. Para su sorpresa, a los hombres negros se les permitió entrar, pero Crenshaw tuvo que entrar por la puerta trasera en lugar de por la puerta principal. Crenshaw dice que su ejemplo personal ilustra cómo **las mujeres negras pueden optar por no hacer frente a las barreras desafiantes de género cuando hacerlo implicaría entrar en conflicto con la agenda antirracista**. Así, las mujeres negras se silencian en la lucha por la liberación negra.

Crenshaw también apoya el argumento de que las mujeres negras son marginadas en los esfuerzos antirracistas usando tres ejemplos de medios de comunicación.

Primero, habla del informe de Daniel Moynihan, que decía que la familia negra se estaba deteriorando debido al hombre negro. La familia negra supuestamente necesita una matriarca negra para prosperar. Crenshaw afirma que el argumento de Moynihan es racista porque aplica **erróneamente las normas patriarcales blancas sobre las familias negras**.

En segundo lugar, discute el informe de Bill Moyer *La familia negra que se desvanece* [*The Vanishing Black Family*] que identificó la supuesta irresponsabilidad sexualizar de las mujeres negras como la supuesta causa del deterioro de las familias negras. Afirma que se trata de un producto de un Estado de bienestar que presuntamente ha alentado a los hombres negros a abandonar a las madres de sus hijos, ya que el rol del hombre negro como proveedor ya no es requerido. Entre las críticas del reporte de Moyer, Crenshaw afirma que **nadie, ni siquiera feministas ni mujeres blancas, criticaron las suposiciones patriarcales de Moyer**.

La tercera pieza de medios de comunicación que emplea Crenshaw es *Los verdaderos desfavorecidos* [*The Truly Disadvantaged*], de William Julius Wilson, donde Wilson argumenta que la disminución de los matrimonios negros fue causada por fuerzas económicas estructurales que expulsaron a los empleados negros no calificados fuera

de la fuerza laboral. Wilson después estipula que la solución es dar trabajo a los hombres negros. Aunque esto puede parecer victorioso para los hombres negros, Crenshaw resalta que el análisis de Wilson es sobre mujeres negras solamente, sin mencionar que eran madres de familia trabajadoras. Si imaginamos la **solución de Wilson, Crenshaw se pregunta, ¿por qué no incluyen a las mujeres negras?**

Resumen, parte 4

Ampliando la teoría feminista y la política antirracista al abrazar la intersección

En su breve conclusión, Crenshaw proporciona orientación sobre cómo los movimientos feministas y antirracistas pueden incluir mejor a las mujeres negras. Primero afirma que ambos movimientos deben **alejarse de su marco de un solo eje**. En su lugar sugiere que “la praxis de ambos debe centrarse en las oportunidades de vida y las situaciones de vida de las personas que deben ser cuidados sin considerar de dónde provienen sus dificultades” (pág. 166).

Después ella reitera que el no alcanzar a comprender y aceptar verdaderamente las “complejidades compuestas” viene no solo de la falta de voluntad política, sino también de la manera en que pensamos sobre la discriminación; al final termina con un mapa del futuro, que se lee mejor en sus propias palabras:

“No es necesario creer que un consenso político que se centre en las vidas de los más desfavorecidos va a llegar el día de mañana para recentrar el discurso de discriminación hacia la intersección. Sólo basta, por ahora, que ese esfuerzo **nos fomente a buscar debajo de las concepciones prevalecientes de discriminación y desafíe la complacencia que acompaña la confianza de la eficiencia de este marco**. Al hacerlo, podemos desarrollar un lenguaje crítico de la visión dominante y proporcionar alguna base para unificar la actividad. El objetivo de esta actividad debe ser facilitar la inclusión de los grupos marginados para los que se puede decir: “Cuando ellos entren, todos entramos” (pág.167).

Comprensión

Antes de aplicar el trabajo de Crenshaw en nuestro activismo y exploración de identidad, primero debemos asegurarnos de entender lo que dice. Toma las siguientes preguntas y respóndelas con tus propias palabras. Al hacerlo, intenta limitar el número de oraciones que usas y trata de explicar estos conceptos de manera concisa.

1. ¿Cuál es el marco de un solo eje que Crenshaw critica a lo largo de este documento?
2. Crenshaw afirma que ver la antidiscriminación a través de un marco de un solo eje es problemático por dos razones principales. ¿Cuáles son estas razones?
3. Crenshaw argumenta que el marco antidiscriminación ignora y complica la interseccionalidad usando tres casos judiciales como ejemplo. Cuáles son los principales conclusiones de ...
 1. DeGreffenreid vs. General Motors
 2. Moore vs Hughes Helicopters, Inc.
 3. Payne vs. Travel
4. De esos tres casos judiciales, Crenshaw identifica una contradicción que existe para las mujeres negras. Describe esa contradicción.
5. Explica cómo las mujeres negras son empujadas al margen en ...
 1. Doctrinas antidiscriminatorias
 2. El movimiento feminista
 3. La lucha por la liberación negra
6. ¿Qué orientación proporciona Crenshaw sobre cómo los movimientos feministas y antirracistas pueden incluir mejor a las mujeres negras y aceptar la interseccionalidad?

Praxis

La aplicación de las lecciones aprendidas de Crenshaw se puede hacer internamente cuando se refleja en nuestras propias identidades de intersección, interpersonalmente al reflexionar sobre nuestras relaciones con los demás, y estructuralmente al reflexionar sobre la opresión institucional y nuestro activismo para combatir este. Aquí hay un conjunto de preguntas de orientación sobre cada categoría para reflexionar de la manera que a ti te funcione mejor. Antes de empezar, sin embargo, recomendamos que reflexiones sobre lo siguiente:

1. ¿De qué manera la lectura desafió o fortaleció tu comprensión de las identidades interseccionales, el movimiento feminista, y el movimiento antiracista?
2. ¿De qué manera tú, tus compañeros u organización han estado ciegos o complacientes en perpetuar ideas de un solo eje sobre ciertas identidades?

Internamente, sobre tus identidades

Reflexionar sobre tus identidades personales se puede hacer en privado.

1. ¿Qué identidades tienes tú?
2. ¿Cómo tus identidades impactan tu vida diaria, tanto independientemente como juntos?
3. ¿Qué identidad ha sido más prominente para ti recientemente? ¿Por qué?
4. ¿Tu identidad prominente cambia dependiendo del contexto? Si es así, ¿cómo? Si no, ¿por qué?
5. Escoge una de tus identidades. ¿Cuál es la concepción dominante de esa identidad? ¿Sientes que encajas con esa descripción? ¿Por qué o por qué no?

Interpersonalmente, sobre sus identidades en relación con los demás

Estas preguntas sobre tus relaciones interpersonales se pueden reflejar en privado, pero puede ser más eficaz y honesto si tienes estas conversaciones con tus seres queridos.

1. Piensa en tus seres queridos que comparten todas tus identidades, excepto una o algunas. ¿Cómo impactan tus identidades compartidas de manera similar? ¿Cómo se impactan sus identidades compartidas de manera diferente en base a las identidades que no comparten?
2. Piensa en los seres queridos que comparten pocas identidades contigo. Enfócate en una diferencia y habla sobre cómo esa identidad impacta de manera única tu vida diaria.

Estructuralmente, sobre las instituciones

Estas preguntas y acciones se pueden reflejar en privado o con otros, como seres queridos o grupos de los que eres parte.

1. Considera las identidades que tú y tus compañeros tienen. ¿Sientes que sabes lo suficiente sobre cómo esas identidades han sido tratadas dentro de la doctrina antidiscriminatoria? Si no es así, comienza a compilar una lista de fuentes relevantes que pueden ayudarte a responder esta pregunta y crea un plan para revisarlas.
2. ¿Cómo usted o su organización reconocen identidades interseccionales en su trabajo?
3. ¿Has creado o han creado en su organización un espacio donde sus seres queridos o compañeros que están en desventaja de múltiples maneras se sientan incluidos y escuchados? No contestes esta pregunta solo.