



Orientaciones para una atención integral a mujeres migradas desde la perspectiva de género interseccional

Berdintasuna Batzordea - Comisión de Igualdad

MIGRAZIO ETA ASILO EUSKAL FOROA

FORO VASCO DE MIGRACIÓN Y ASILO



Índice

1.- INTRODUCCIÓN.....	2
2.- DEFINICIONES DE PARTIDA.....	3
3.- ORIENTACIONES Y RECOMENDACIONES.....	5
4.- COMPETENCIAS NECESARIAS PARA PROFESIONALES.....	8
5.- MARCO JURÍDICO	9
6.- BIBLIOGRAFÍA.....	10

1.- INTRODUCCIÓN

El Foro Vasco de Migración y Asilo es un órgano de interlocución cuyo objetivo es el desarrollo de una política activa, integral e inclusiva para promover el acceso a los derechos de las personas inmigrantes de origen extranjero. Para llevar a cabo su labor, se organiza en torno a comisiones de trabajo, una de ellas siendo la de Igualdad de Mujeres y Hombres.

En su plan de trabajo del 2024, La Comisión de Igualdad, se propuso elaborar unas “Orientaciones para una atención integral a mujeres migradas desde la perspectiva de género interseccional” destinadas a diversos agentes públicos y sociales que acompañan a mujeres migradas.

La Comisión de Igualdad considera importante contribuir a hacer efectivo el derecho de las mujeres migradas a la igualdad en todos los ámbitos, derecho fundamentado en la abundante normativa en materia de reconocimiento y protección del derecho a la igualdad en general y a la igualdad de mujeres y hombres en particular. Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, pasando por los pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, las cinco Conferencias Mundiales sobre la Mujer, hasta llegar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 (objetivo nº5). Además de los instrumentos internacionales del marco de las Naciones Unidas, también hay que tener en cuenta la normativa europea, estatal y autonómica; especialmente El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

La normativa no resuelve la problemática de las desigualdades interseccionales, pero es imprescindible para reforzar la conciencia social y sobre todo posibilitar el reconocimiento y la tutela de derechos.

2.- DEFINICIONES DE PARTIDA

Las mujeres migrantes llegan a la Comunidad Autónoma Vasca por múltiples razones. Algunas huyen de conflictos armados, persecución política, situaciones de pobreza o formas de vida opresivas, mientras que otras migran en busca de nuevas oportunidades, desarrollo profesional o la posibilidad de llevar adelante sus proyectos vitales en contextos más favorables. Algunas lo hacen de manera temporal, mientras que otras se establecen permanentemente en el país. Cada caso es único, y las circunstancias particulares de cada mujer requieren un enfoque personalizado que contemple sus necesidades y aspiraciones.

Sin embargo, independientemente de sus motivos, todas enfrentan una serie de desafíos comunes, como la discriminación, la violencia de género y las barreras en el acceso a recursos esenciales como el trabajo, la educación y la vivienda. A pesar de ello, su presencia y participación en la sociedad que las acoge genera un impacto positivo, contribuyendo al desarrollo económico, social y cultural a través de su trabajo, conocimientos y redes transnacionales.

Es crucial reconocer que, además de estos desafíos, existen factores adicionales aún por identificar que afectan a cada mujer de manera distinta. Por ello, es necesario un enfoque activo y comprometido para proporcionar información y apoyo personalizado, que permita luchar de manera efectiva contra los prejuicios y la discriminación sistemática que las afecta directamente.

La aplicación del enfoque de género supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, diseño, ejecución y evaluación. Es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los sexos, y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres en general y en el caso que nos ocupa particularmente de las mujeres migradas.

La aplicación del enfoque de género plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como por ejemplo la redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado) y las acciones que los gobiernos deben abordar para lograr igualdad en los ámbitos político, económico, social, educativo, laboral, cultural e institucional.

La aplicación del enfoque interseccional implica tener siempre en cuenta cómo las diferentes formas de exclusión y discriminación se basan en categorías sociales, políticas y culturales. Supone tener en cuenta cómo el sexo se interrelaciona e interacciona con otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de refugiada, de salud, de monomarentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa. Esta interrelación genera identidades complejas que reflejan la intersección de múltiples formas de discriminación, opresión y poder.

Este enfoque permite identificar problemáticas y necesidades diversas. A su vez es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de múltiples categorías sociales y/o identidades. Permite analizar los diferentes mecanismos de opresión que atraviesan a las mujeres migradas. Lo cual puede guiar y fortalecer mecanismos de prevención, atención y acompañamiento de las políticas públicas para lograr la igualdad, al visibilizar la manera en la que el conjunto de las diferentes categorías e identidades y su interrelación afecta a las mujeres migradas.

- La aplicación de la coordinación interseccional conlleva un enfoque holístico de coordinación y colaboración con y entre las instituciones públicas, sociedad civil, organizaciones sociales y en especial, el movimiento asociativo de mujeres y feminista.
- La aplicación del enfoque intercultural supone la adopción de un modelo de gestión de la diversidad cultural que se enmarca dentro del paradigma del pluralismo cultural, es decir, de aquel que valora la diversidad como algo positivo, que merece reconocimiento y que no

puede ser motivo de discriminación. Es un programa transformador que tiene como objetivo hacer que las sociedades contemporáneas sean más conscientes de su diversidad interna, y más inclusivas y simétricas.

Una gestión incluyente de la diversidad demanda reconocer y respetar las diferencias y, a la vez, buscar la interrelación, el diálogo crítico y la interacción, sobre la base de unos valores básicos compartidos como son los Derechos Humanos, la democracia y el estado de derecho. Uno de los puntos fundamentales de este enfoque es el combate activo del prejuicio y la discriminación garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas.

El enfoque intercultural se basa en procesos dinámicos y permanentes de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas, orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como en el respeto a la propia identidad y a las diferencias. Cultiva valores y disposiciones como la curiosidad, el cuidado, la empatía, la reciprocidad, el respeto y la responsabilidad, la apertura mental y la conciencia crítica, y fomenta conductas interculturales nuevas y positivas.

3.- ORIENTACIONES Y RECOMENDACIONES

La formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, interseccionalidad e interculturalidad debe ser continua, y los conocimientos actualizados, e integrados de forma sistemática en las intervenciones de manera eficaz, para evitar prácticas discriminatorias y cualquier tipo de explotación, como la laboral en relación a las mujeres migradas y el abuso de su situación migratoria.

Una forma de contribuir al reconocimiento de la diversidad y la inclusión es utilizar un lenguaje y unas imágenes que sean respetuosas y equitativas, promoviendo así la construcción de una sociedad libre de estereotipos y roles limitantes relacionados con el sexo, género, origen, religión, etc.

Conviene revisar regularmente el sistema de creencias y espacio de trabajo para promover procesos de cambio organizacional adaptados a las necesidades y realidades diversas de las mujeres migradas.

En toda intervención mantener un enfoque de derechos y una perspectiva interseccional. Teniendo en cuenta que cualquier contexto y coyuntura social, económica, política puede estar influyendo en el acceso de las mujeres migradas a los distintos recursos y servicios que le corresponden.

Es fundamental abordar las diferencias culturales con respeto y comprensión, evitando caer en la trampa de los prejuicios y estereotipos. Cada cultura tiene su propia historia y contexto, y es importante reconocer que las relaciones de género pueden variar significativamente de un lugar a otro. Es importante fomentar una comprensión empática y respetuosa hacia las mujeres, reconociendo la diversidad cultural y las distintas dinámicas de género en cada contexto.

Para realizar un análisis de los recursos desde la perspectiva de género e interseccional conviene considerar todos los recursos en conjunto (personales de las propias mujeres, comunitarios, económicos, materiales, simbólicos, culturales, etc.)

Las intervenciones, además de cumplir con los requisitos de integralidad, personalización y continuidad, deben ser correctas desde el punto de vista ético y técnico, ya que de ello depende el respeto de la dignidad y los derechos de la ciudadanía.

La información y orientación proporcionada será adecuada y accesible, expresada de manera comprensible, adoptando un lenguaje claro y ajustado al estado y capacidad de la mujer. Utilizando los medios de apoyo que se necesiten en cada caso y situación: servicio de mediación intercultural, servicio de traducción-interpretación, apps, u otros.

La intervención debe realizarse en los ámbitos necesarios, evitando realizar juicios de valor desde posiciones de privilegio y poder

Es primordial mantener una actitud de escucha activa que contribuya a comprender la realidad situada y las necesidades de las mujeres migradas.

Es fundamental proteger la información personal, respetar la intimidad y garantizar la confidencialidad, ofreciendo espacios seguros y adoptando las medidas que sean necesarias para tal fin.

Es importante promover prácticas que fomenten el empoderamiento y la autonomía, desde la propia realidad situada y momento vital de cada mujer migrada, situándola como protagonista de su proceso, respetando sus decisiones y tiempos de reflexión.

Es necesario incorporar a las mujeres migradas como protagonistas de los procesos de integración y toma de decisiones. Lo que implica la creación de espacios seguros de aprendizaje e intercambio de experiencias, saberes y propuestas de forma activa en la construcción de políticas que las afectan asertivamente.

Un aspecto relevante a tomar en cuenta es el acompañamiento en la integración socio-laboral de mujeres migrantes. Este proceso puede incluir orientación laboral, talleres, tutorías y apoyo en la búsqueda de empleo en base a estrategias específicas, considerando tanto las barreras que encuentran en el mercado laboral y cómo las pueden enfrentar, como la orientación hacia profesiones que no sean feminizadas, precarizadas y/o sin reconocimiento. Garantizando el acceso a trabajos dignos y permanentes en condiciones favorables para ellas y sus entornos familiares más cercanos.

Además, es necesario recordar que quienes acceden a los servicios están ejerciendo un derecho, lo que resalta la importancia de brindar apoyo que fortalezca su independencia y bienestar.

Una mirada interseccional y de género es necesaria para favorecer el acceso de las mujeres migradas a los recursos y servicios promoviendo medidas que posibiliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las mujeres migradas.

Es primordial evaluar la intervención para asegurar la consecución de los objetivos deseados y la mejora continua de los servicios. Siendo relevante recoger datos desagregados por origen, sexo, edad, situación administrativa, entre otros.

Un componente esencial de una gestión integral y efectiva de la migración y que la misma está destinada a promover la inclusión social y las buenas relaciones entre los diversos grupos es la posibilidad de involucrar a las mujeres migradas en los procesos de evaluación participativa de las políticas de las que son sujetos sociales de derecho, para efectivamente evaluar los impactos que las mismas generan para integrarlas, respetar sus derechos y mejorar sustantivamente su calidad de vida y las oportunidades que se les presenta.

Es de primera importancia incorporar un enfoque sobre el derecho a la salud integral (salud física, mental, reproductiva y emocional) de las mujeres migradas, abordando las barreras específicas que enfrentan en el acceso a los servicios y los recursos públicos disponibles para superarlas.

La violencia machista contra las mujeres afecta también a las mujeres migrantes y éstas se enfrentan a barreras para denunciar y recibir atención especializada. Por ello, se debe tomar en cuenta entre otros, los siguientes factores, que dificultan su toma de decisiones en el proceso de salida a una vida libre de violencias: las limitaciones económicas, las dificultades para comunicarse en el idioma local, el aislamiento y la desinformación sobre sus derechos y recursos, miedo a que sus testimonios sean cuestionados, miedo a la expulsión del país, a perder sus precarias fuentes de trabajo en el ámbito doméstico, la xenofobia, racismo, condiciones de discapacidad, orientación sexual, exclusión de grupos étnicos sistemáticamente, entre otros. Sus maltratadores, en los diferentes ámbitos, pueden incentivar el aislamiento social para controlarlas mejor, ejerciendo también violencia contra sus hijas e hijos. Frente a esta realidad, las administraciones públicas están obligadas a diseñar e implementar estrategias y sistemas múltiples de protección e inclusión de mujeres migradas en situación violencia machista.

4.- COMPETENCIAS NECESARIAS PARA PROFESIONALES

La especialización en materia de igualdad de género, migraciones y gestión de la diversidad cultural: todas las personas involucradas en la intervención social deben haber recibido formación en herramientas básicas de análisis de género interseccional, en un marco de reciclaje profesional continuo. Asimismo, reforzar la competencia intercultural es relevante para un acompañamiento sensible a la diversidad cultural. Resulta conveniente contar con personas especializadas en cada sector y/o nivel en el que actúen como referentes para orientar y apoyar cada proceso.

El proceso de aprendizaje y especialización implica un cuestionamiento sistemático de los valores, las actitudes, los estereotipos y los prejuicios que se tienen interiorizados.

5.- MARCO JURÍDICO

Normativa vigente

- Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans.

Convenciones, Convenios, Planes y Estrategias

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (1979).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica-Convenio de Estambul (2011).
- Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- Estrategia 2030 para el Desarrollo Sostenible. Objetivo 5.
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025.

6.- BIBLIOGRAFÍA

- Ayuntamiento de Bilbao (2008). Mujer, Salud y Violencia. Guía para todas las mujeres.
- Ayuntamiento de Bilbao (2015). Prevención de la mutilación genital femenina en Bilbao: Orientaciones para profesionales.
- BILTZEN – Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural (2023). La mujer extranjera víctima de violencia de género. Curso básico online.
- BILTZEN – Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural (2023). Residencia por circunstancias excepcionales mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual. Curso básico online.
- Coll-Planas, Gerard y Solà-Morales Roser (2019). Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales - Ayuntamiento de Terrasa.
- Coll-Planas, Gerard, Solà-Morales Roser y García-Romeral, Gloria (2021). Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones. Institut de Drets Humans de Catalunya.
- Departamento de Fundamentos de Economía de Historia Económica de la Universidad de Alcalá de Henares (2008). Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas. Instituto de la Mujer.
- Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género y Dirección de Inmigración del Gobierno Vasco (2012). Recomendaciones en la atención a las mujeres inmigrantes víctimas de la violencia de género.
- Emakunde (2022). Ley para la Igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres: Una nueva ley para seguir avanzando en igualdad.
- Eudel y Biltzen (2024). Harrera ehundu. Manual para diseñar políticas locales de acogida a personas extranjeras en Euskadi.
- Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social (2022). De la intersección a la intervención. Guía práctica para la intervención desde una perspectiva interseccional en casos de discriminación por racismo y xenofobia.
<https://www.cepaim.org/publicacion/de-la-interseccion-a-la-intervencion-guia-practica-para-la-intervencion-desde-una-perspectiva-interseccional-en-casos-de-discriminacion-por-racismo-y-xenofobia/>
- Harresiak Apurtuz (2023). Guía para la intervención con mujeres migradas. Departamento Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación de Bizkaia.
- Irene López Méndez (2007). El enfoque de género en la intervención social. Cruz Roja.
- ONU MUJERES (2012). Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos.