

# 2023

## LÍMITES INSTITUCIONALES QUE DIFICULTAN EL ACCESO DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL A LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL.



### FASE III: INVESTIGACIÓN DE CAMPO



Con la colaboración de:



RED EUROPEA DE LUCHA CONTRA LA  
POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN  
EUSKADI

Diciembre 2023



# Contenido

<b>QUÉ VAMOS A ENCONTRAR EN ESTE DOCUMENTO ...</b>	<b>5</b>
<b>1. PRESENTACIÓN DE EAPN EUSKADI .....</b>	<b>6</b>
<b>2. LA INVESTIGACIÓN Y SUS OBJETIVOS .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 OBJETIVOS DE LA FASE III: INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....</b>	<b>15</b>
<b>3. INFORME DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTRASTE DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 FORMACIÓN Y REFLEXIÓN EN ÉTICA FEMINISTA .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.1 Explicación del proceso desarrollado.....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.2 Contenidos desarrollados para las sesiones de contraste y reflexión sobre ética feminista .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2.3 Informe del proceso sobre aspectos éticos con enfoque feminista en la intervención y la investigación.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 APLICACIÓN DE CRITERIOS ÉTICOS Y CON PERSPECTIVA FEMINISTA EN LA INTERVENCIÓN Y LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3.1 Análisis de experiencias previas: la check-list de EAPN ES (2019) .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3.2 Nuestra propuesta .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 REFLEXIÓN CONTRASTADA Y PARTICIPATIVA CON MUJERES USUARIAS DE RECURSOS Y SERVICIOS SOCIALES SOBRE SERVICIOS E ITINERARIOS INSTITUCIONALES ....</b>	<b>37</b>
<b>3.4.1 Introducción y explicación del proceso.....</b>	<b>37</b>
<b>3.4.2 Participación en el proceso .....</b>	<b>38</b>
<b>3.4.3 Conclusiones del proceso .....</b>	<b>38</b>
<b>3.5 ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE DISEÑO Y FUNCIONAMIENTO DE RECURSOS Y SERVICIOS SOCIALES ORIENTADOS A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
<b>3.5.1 Selección de normativas a analizar .....</b>	<b>46</b>
<b>3.5.2 Unidad de convivencia y RGI .....</b>	<b>46</b>
<b>3.5.3 Acreditaciones de víctima de violencia machista .....</b>	<b>50</b>
<b>3.5.4 Ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género .....</b>	<b>52</b>
<b>3.5.5 Recapitulación.....</b>	<b>53</b>
<b>3.6 ENTREVISTAS CON RESPONSABLES DE INSTITUCIONES .....</b>	<b>55</b>
<b>3.6.1 Introducción .....</b>	<b>55</b>
<b>3.6.2 Conclusiones extraídas por bloques temáticos .....</b>	<b>55</b>
<b>4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS .....</b>	<b>61</b>
<b>4.1 DESDE EL CONTRASTE CON LAS MUJERES.....</b>	<b>61</b>

<b>4.2</b>	<b>DESDE LA REFLEXIÓN EN TORNO A ÉTICA FEMINISTA EN LA INTERVENCIÓN Y EN LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>62</b>
<b>4.3</b>	<b>DESDE EL ANÁLISIS NORMATIVO.....</b>	<b>63</b>
<b>4.4</b>	<b>DESDE EL DIALOGO CON LAS INSTITUCIONES.....</b>	<b>64</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>66</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>67</b>
	<b>ANEXO 1: Actas grupo de seguimiento de la investigación .....</b>	<b>68</b>
	<b>ANEXO 2: Material para sesiones de contraste con grupos de interés .....</b>	<b>83</b>
	<b>ANEXO 3: Modelo de consentimiento informado.....</b>	<b>87</b>
	<b>ANEXO 4: Guión general para entrevistas con instituciones .....</b>	<b>88</b>

# QUÉ VAMOS A ENCONTRAR EN ESTE DOCUMENTO ...

Éste es un informe de la tercera fase de la investigación que hemos titulado “Límites institucionales que dificultan el acceso de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social a los servicios de protección social”.

Esta investigación comienza en 2021 a través de la elaboración de un marco teórico y continúa en 2022 con su ampliación teórica, así como el contraste hecho con profesionales de atención directa a mujeres en servicios y entidades de índole social. Durante el año 2023 hemos afrontado esta tercera fase, que hemos subtitulado como “investigación de campo”, en la que hemos tratado de validar todas las hipótesis y conclusiones planteadas en las fases anteriores.

En este documento encontraremos el informe de las actividades desarrolladas, todas ellas de forma paralela, con el fin de realizar este trabajo de campo. Los agentes que hemos involucrado en esta investigación han sido, por un lado, la propia red EAPN Euskadi, sus órganos de gobierno (junta directiva) y sus entidades socias (a través de grupos de trabajo). Por otro lado, las dos universidades vascas de referencia: Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) y la Universidad de Deusto, con la implicación de una persona de referencia de cada una de ellas, con trayectoria y discurso en la materia y que han formado parte del los mecanismos de seguimiento del proyecto; también han sido parte del proyecto las mujeres en situación o riesgo de exclusión social que son usuarias de servicios del sistema de protección social y que han participado de forma activa a través de contrastes y testimonios; así como las propias instituciones con competencias en la materia.

El documento se estructura en función de las actividades que se ha desarrollado, como hemos dicho, de forma paralela y en coordinación:

- Impulso y aplicación de mecanismos de seguimiento y contraste de toda la investigación y sus acciones.
- La apertura de un proceso de reflexión en torno a la ética feminista en la intervención y en la investigación social, así como propuestas concretas de contenidos y herramientas a desarrollar para su aplicación.
- El análisis documental de diversas normativas desde la clave de las necesidades de las mujeres.
- Los grupos de contraste con mujeres usuarias, a través de sus opiniones y experiencias concretas.
- Y las entrevistas y contrastes con las instituciones.

Asimismo, este proceso y sus resultados se ha plasmado en varios paneles explicativos que, con la técnica de “visual thinking” se utilizarán para dar a conocer la experiencia y sus resultados, comunicarla y establecer mecanismos de posible transferencia. Estos materiales desarrollados se utilizarán para dar a conocer los resultados de la investigación a todos los agentes implicados y a otros que se identifiquen en el futuro.

# 1. PRESENTACIÓN DE EAPN EUSKADI

**La European Anti Poverty Network – EAPN (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social)** es una coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los estados miembro de la Unión Europea. Esta coalición fue creada en diciembre de 1990 por organizaciones que trabajaban dentro de la Unión Europea con personas que viven en situación y de pobreza y exclusión, convirtiéndose en un órgano de consulta por parte del **Consejo de Europa**. Asimismo, EAPN es socio fundador de la **Plataforma Europea de Acción Social**.

La **EAPN Europa** tiene su sede en Bruselas. **En España**, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN ES) nace en 1991 y se refunda en 2004 como **red de ONG comprometidas por la inclusión social de personas que sufren pobreza y exclusión social**. Actualmente está compuesta por **19 redes** autonómicas, en el seno de las cuales pueden encontrarse organizaciones tan diversas como fundaciones, federaciones, asociaciones locales y ONG autonómicas y locales, y **19 entidades de ámbito estatal**, todas ellas con carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

**EAPN Euskadi** se constituye oficialmente en el año 1997 (inicialmente como EAPN Bizkaia y a partir de 2004 como EAPN Euskadi) con la finalidad de agrupar a las entidades del Tercer Sector implicadas en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Actualmente la componen 37 organizaciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que trabajan con diferentes colectivos de personas en situación de exclusión (personas desempleadas, extranjeras, sin hogar, con problemas de drogodependencias, desestructuración social y familiar, minorías...), dispuestas a trabajar en red, para coordinarse, intercambiar experiencias, cualificar a sus miembros, elaborar proyectos comunes y constituir in grupo de presión con capacidad de interlocución, informando y denunciando las situaciones de pobreza y exclusión, propiciando el debate sociopolítico y presentando alternativas válidas para superar esas situaciones.

## MISIÓN

EAPN Euskadi tiene como misión agrupar a las entidades del Tercer Sector de Euskadi implicadas en la lucha contra la pobreza y la exclusión social dispuestas a trabajar en Red, para coordinarse, intercambiar experiencias, cualificar a sus miembros, elaborar proyectos comunes , y constituir un grupo de presión con capacidad de interlocución, informando y denunciando las situaciones de pobreza y exclusión, propiciando el debate sociopolítico y presentando alternativas válidas para superar esas situaciones.

Para lograr esta misión, la Red EAPN Euskadi está asociada a la red de ámbito estatal, y por ende a la Red europea. Fruto del compromiso con esta misión, las entidades asociadas aportan los recursos acordes con las acciones planteadas y aprobadas por ellas mismas.

## VISIÓN

EAPN Euskadi aspira a ser valorada y reconocida como una alianza de organizaciones que, poniendo a la persona en situación de pobreza y exclusión social en el centro de su actividad, busca erradicar las causas que provocan exclusión social.

De ello se desprende que desea ser percibida como una red:

- Aglutinadora de organizaciones diversas que se complementan y ayudan.
- Innovadora en la creación de herramientas de coordinación entre entidades.

- Referente para las entidades sociales.
- Crítica ante las políticas sociales.
- Promotora de alternativas concretas que integren y afronten las nuevas situaciones y condiciones de exclusión social.
- Con capacidad de interlocución y representación.
- Con una organización horizontal, plural, independiente y eficaz.
- Agitadora de la conciencia social, sensibilizando a la opinión pública ante esa problemática.

## VALORES

EAPN Euskadi en sus relaciones con las organizaciones asociadas, con la administración pública, y con la sociedad en general, actuará conforme a los siguientes principios:

- Cooperación y participación en las actividades de la Red a nivel de igualdad entre las entidades miembro como corresponde a una organización horizontal.
- Salvaguarda de la heterogeneidad que genera sinergias y rentabiliza la riqueza que supone la diversidad de sus miembros.
- Opinión propia e independiente, que denuncia situaciones de pobreza y exclusión frente a los poderes públicos y privados y la opinión pública.
- Organización sin ánimo de lucro, transparente y honesta.
- Apuesta por la persona como sujeto individual, con derecho a disponer de igualdad de oportunidades, reconociendo su potencial para superar su situación. Y con derecho a defender su diversidad.
- Dar voz y participación a las personas excluidas.

Actualmente la componen 37 organizaciones de la CAPV, que trabajan con diferentes colectivos de personas en situación pobreza y/o exclusión social con diversas problemáticas. Organizaciones dispuestas a trabajar en red para coordinarse, intercambiar experiencias, cualificar a sus miembros, elaborar proyectos comunes, y constituir un grupo de presión con capacidad de interlocución, denuncia y que propicie el debate sociopolítico, así como la presentación de alternativas para superar las situaciones de pobreza y exclusión social.

Las entidades que componen la red son las siguientes:

ACCEM	ADSIS
AGIANTZA	AGINTZARI
AMIARTE	BERRIZTU
BETI GIZARTEAN	BIDESARI
BIZITEGI	CARITAS EUSKADI
COMISIÓN ANTI SIDA DE BIZKAIA	EDE
ELKARBANATUZ	ETORKINTZA
EUSKARRI	FONDO FORMACIÓN
GIZAKIA	GOIZTIRI
HARRIBIDE	IRSE EBI ARABA
IRSE EBI EUSKADI	ITAKA ESCOLAPIOS
IZANGAI	KALE DOR KAYIKO
KOOPERA	LAGUN ARTEAN
LAGUNGO	MARGOTU
MEDICOS DEL MUNDO	PEÑASCAL
SARTU	SECRETARIADO GENERAL GITANO
SORTARAZI	SUSTERRA
T4	ZE HAR ERREFUXIATUEKIN

ZUBIETXE



## 2. LA INVESTIGACIÓN Y SUS OBJETIVOS

### 2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Desde hace varios años la red y las entidades que la componen manifiestan una inquietud compartida por el trabajo que se realiza con mujeres en situación o riesgo de pobreza y exclusión social. Así, se ha revelado como imprescindible conocer y tener datos sobre la realidad de las mujeres que se encuentran en situación o en riesgo de pobreza y exclusión social en nuestro territorio.

Por ello, en los últimos años se han desarrollado en la CAE estudios y diagnósticos para conocer la situación y las necesidades de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión social, con los que EAPN Euskadi y sus entidades asociadas han colaborado. En concreto, los estudios en los que EAPN Euskadi ha realizado una colaboración más estrecha han sido los siguientes:

- **“Estudio de campo sobre la realidad de las mujeres en situación de exclusión social en la CAE”.** Elaborado por Sonia Carrasco Fernández, en el marco de la tesis doctoral “Pobreza y Exclusión social desde la perspectiva de género en la CAE: analizando los procesos de empobrecimiento y exclusión social de las mujeres a través de sus discursos (2008-2015)”.  
ACCEDER A LA TESIS DOCTORAL  
[https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/36132/TESIS\\_CARRASCO\\_FERNANDEZ\\_SONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=n](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/36132/TESIS_CARRASCO_FERNANDEZ_SONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=n)  
ACCEDER AL ESTUDIO DE CAMPO  
[https://www.eapneuskadi.org/include/uploads/files/Final\\_%20Estudio%20Mujeres%20Lanbide.pdf](https://www.eapneuskadi.org/include/uploads/files/Final_%20Estudio%20Mujeres%20Lanbide.pdf)
- **Colaboración en Estudio de Diputación Foral de Bizkaia sobre mujeres atendidas en recursos de atención secundaria.** Elaborado por el Instituto de Drogodependencias de la Universidad de Deusto en el marco de Bizkailab.
- **Colaboración en estudio “La exclusión residencial grave en la CAPV desde una perspectiva de género”.** Elaborado por SIIS para Emakunde.  
ACCEDER AL ESTUDIO  
[https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc\\_sosa\\_c26\\_exclusion\\_emakunde/es\\_def/adjuntos/c26\\_Emakunde\\_informe.37.exclusion\\_residencial\\_grave.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_c26_exclusion_emakunde/es_def/adjuntos/c26_Emakunde_informe.37.exclusion_residencial_grave.pdf)

Asimismo, EAPN Euskadi ha elaborado los siguientes informes anteriores a la elaboración del Marco Teórico de esta investigación:

- **Febrero 2019.** Informe para Diputación Foral de Bizkaia (DFB): **La realidad de las mujeres en situación de exclusión social en Bizkaia. Actualización de los datos para Bizkaia de la tesis doctoral “Pobreza y Exclusión social desde la perspectiva de género en la CAE: analizando los procesos de empobrecimiento y exclusión social de las mujeres a través de sus discursos (2008-2015)”.**  
INFORME COMPLETO  
<https://drive.google.com/drive/u/0/search?q=monoparentalidad>
- **Febrero 2020.** Informe para Diputación Foral de Bizkaia (DFB): **“Monoparentalidad y exclusión social en Euskadi. Una historia de mujeres”. Partiendo del informe estatal elaborado por EAPN ES titulado “Estudio Género, Monoparentalidad y Rentas Mínimas”**  
INFORME BIZKAIA

Estos estudios nos han llevado a ver la necesidad de profundizar aún más en las causas que generan desigualdad y exclusión social en las mujeres. A través de los mismos hemos podido constatar que existen diversos factores que son la causa de la desigualdad de género que sufren las mujeres; estos factores causales provocan que muchas mujeres vivan situaciones de exclusión social y mayor riesgo de pobreza. Junto a la edad, el no acceso a la protección social y el contexto familiar, habría que analizar otros factores que son generadores de exclusión social en las mujeres como la falta de independencia económica, las mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo o la mayor predisposición a la violencia, entre otros factores, que convierten el hecho de ser mujer en un eje más de desigualdad.

Hemos de señalar que, para todos los estudios e informes en los que hemos colaborado o elaborado como red se han tomado como referencia mujeres que ya están siendo atendidas en servicios y recursos de protección social. Pero, tenemos la hipótesis de que existe una realidad de mujeres que, pudiendo ser susceptibles de ser atendidas en estos servicios, no están accediendo a ellos por cuestiones diversas que nos gustaría conocer y analizar. Esta realidad se hace también perceptible en los estudios y encuestas oficiales sobre pobreza y exclusión social en la CAE. En concreto, la situación de las mujeres queda invisibilizada en los datos y estadísticas oficiales que se realizan para medir la pobreza y exclusión social, como la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS), realizada por Gobierno Vasco, la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) realizada por el INE (Instituto Nacional de Estadística), o la información sobre pobreza y exclusión social que recoge y analiza el EUSTAT (Instituto vasco de Estadística). Los datos que nos ofrecen no son suficientes para poder hacer un análisis en profundidad de la situación de vulnerabilidad social en la que se encuentran muchas mujeres, puesto que ofrecen datos limitados; podemos decir que existe una “ceguera de género” ya que se toman en cuenta los datos de “hogares”, sin tener en cuenta las posibles desigualdades de género que puedan existir dentro de los mismos (por ejemplo, la división no equitativa de los ingresos).

Partiendo de todos los estudios que se ha venido realizando, en parte de los cuales hemos colaborado desde EAPN Euskadi; en 2021 propusimos centrarnos en ese grupo de mujeres que no acceden al sistema de protección social en un intento de completar el trabajo ya realizado sobre la situación y las necesidades de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión social. Aun teniendo algunas intuiciones sobre el perfil de algunas de estas mujeres que no acceden al sistema de protección social, creímos conveniente analizarlas en profundidad y para comenzar el trabajo se elaboró un Marco teórico de lo que debería ser la investigación de campo a realizar.

Desde EAPN Euskadi llevamos tiempo con la preocupación por la invisibilidad de las situaciones de pobreza y exclusión social de las mujeres ya que, muchas veces, observamos que las respuestas que se ofrecen a mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad no siempre atienden a la perspectiva de género; y en algunos casos son insuficientes o inadecuadas por estar basadas en modelos androcentristas. Desde esta perspectiva, intuimos que muchas de las situaciones que sufren las mujeres pueden estar invisibilizadas e, incluso, que no estén llegando al sistema de protección social.

De este modo, y desde el planteamiento de poder realizar una investigación de campo y como primer paso se planteó la realización de un marco teórico en el que se revisara el trabajo de investigación sobre mujeres en situación de vulnerabilidad social, así como las carencias observadas y que nos marcara por dónde podríamos enfocar y planificar una investigación de campo más amplia y que tuviera en cuenta la percepción y testimonios de las propias mujeres

susceptibles de ser beneficiarias de estas respuestas; con el fin último de poder realizar recomendaciones a las administraciones públicas competentes. Además de esa revisión de la literatura disponible, se realizaron reuniones, entrevistas con personas investigadoras y expertas en la materia, así como con algunas profesionales de atención directa y militantes de movimientos de apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad.

En segundo lugar, durante 2022 se ha realizado un proceso de contraste con profesionales de la intervención directa, a fin de validar las hipótesis establecidas en el Marco teórico elaborado y se ha procedido a una ampliación del mismo. De este informe presentamos un resumen de las conclusiones principales:

[1] Hay un grave problema de fondo que tiene que ver con cuestiones de visibilidad, dignidad, respeto y credibilidad. La experiencia de muchas mujeres que no se sienten escuchadas ni comprendidas y que, al contrario, se sienten cuestionadas y juzgadas, genera en ellas fuertes sentimientos de vergüenza y humillación en un marco cultural que estigmatiza especialmente a las mujeres pobres, mucho más cuando son madres. Se trata de una falta de credibilidad epistemológica de las mujeres, pero también de las investigaciones realizadas con perspectiva feminista que desvelan y confirman estas cuestiones.

[2] En general, existen barreras exclusógenas que limitan el acceso de muchas mujeres a los servicios o recursos sociales. Esto es especialmente evidente (y especialmente grave) en el caso de mujeres inmigrantes extranjeras que no cuentan con la documentación en regla, de mujeres víctimas de trata y explotación sexual, etc. Pero, aunque sean las propias mujeres quienes “deciden” no acudir a esos servicios y recursos, sería un grave error pensar que estamos ante un problema exclusivo de decisión individual; por el contrario, responde a factores estructurales que llevan a estas mujeres a interiorizar un sentimiento de no reconocimiento social y de no pertenencia a la sociedad y, por ello, a la convicción de que no tienen sitio en esos servicios.

[3] La formación en perspectiva de género resulta esencial para evitar las miradas que invisibilizan o estigmatizan a las mujeres en situación o en riesgo de exclusión. Esta formación permitiría identificar y evitar la negación “pasiva” que se produce en muchas personas profesionales de los servicios sociales, comprendiendo que su primer impulso será, probablemente, dudar del testimonio de la mujer o, directamente, no creerla. Este primer impulso se debe a una socialización de género empapada de desprecio hacia las biografías y las experiencias femeninas. El problema, en el caso de la intervención social, no es que exista este primer impulso, sino que no sepamos identificarlo. La falta de identificación es la que hace que continuemos en la dinámica de la sospecha y que, por ello, no consigamos ver más allá de procedimientos y políticas de intervención fundamentados en la obligatoriedad de demostrar que las mujeres son víctimas. Esta negación “pasiva” se produce muchas veces en relación a la existencia y prevalencia de la violencia doméstica, lo que lleva a algunas profesionales a no “ver las señales”, a sondear o hacer preguntas adecuadas que permitan superar la actitud muchas veces cautelosa o defensiva de las víctimas, que les impide expresarse con franqueza. Especialmente en el caso de mujeres migrantes, en los servicios sociales a menudo funcionan supuestos estereotipados sobre la “cultura” de esas mujeres, existiendo discursos de género y racialización que dificultan la visibilización de la violencia o desalientan a las mujeres víctimas para denunciarla.

[4] Esta falta de perspectiva de género es perceptible tanto en el diseño como en el análisis de las encuestas de pobreza y exclusión social. Es fundamental modificarla ya que, como se advierte desde hace tiempo, si los indicadores que utilizamos son masculinos, masculinos serán tanto los resultados de las investigaciones como las propuestas de políticas y servicios sociales derivadas de estas investigaciones (Mateo Pérez, 2001).

[5] El caso de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión que son madres es el modelo que nos permitiría reflexionar tanto sobre las carencias actuales del sistema de servicios sociales como sobre sus posibilidades de mejora. Estereotipos estigmatizadores como el de la “mala madre”, o abordajes diferenciados y estancos a la problemática de la mujer y a la de sus hijas o hijos que en muchas ocasiones resultan en la separación traumática entre una y otras es señalada, tanto por la literatura como por las personas entrevistadas, como una importante barrera que desalienta a muchas mujeres de acudir a los servicios sociales. El miedo de las mujeres a que les quiten a sus hijas/os es algo que un sistema social que busque el bienestar de sus ciudadanas no se puede permitir.

[6] La exclusión que sufren las mujeres es multidimensional, pero a menudo su abordaje se realiza desde una perspectiva que parcializa. Si bien la multidimensionalidad es una característica definitoria de las situaciones de exclusión social, todas las investigaciones advierten de la necesidad de atender muy especialmente a esta interrelación de factores en el caso de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión; desde la perspectiva de género, el concepto de multidimensionalidad de la exclusión debe comprenderse ligado al de interseccionalidad.

[7] Nos parece muy importante recordar algo que recuerda la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales: que “las personas más frágiles necesitan servicios sociales y sanitarios coordinados”. Sin embargo, tanto la literatura consultada como las personas entrevistadas coinciden en que el sistema de protección social está fragmentado, y que esta es una de las razones por las que deja a muchas mujeres fuera. Frente a esta realidad de fragmentación de los recursos y servicios las personas entrevistadas reclaman una mayor coordinación, y una de ellas reivindica expresamente el valor y la necesidad de los programas comunitarios, con su vocación de creación de redes con el objetivo de detectar realidades de exclusión que pueden quedar ocultas si solo hacemos intervenciones específicas.

[8] Esta demanda de coordinación va mucho más allá de cuestiones organizativas o aspectos meramente funcionales. La multiplicidad de factores que afectan a las mujeres en situación o en riesgo de exclusión, a los que en muchas ocasiones se añade el factor específico de ser víctimas de la violencia de género, con sus consecuencias sobre la capacidad de agencia, la autonomía y la autoestima de esas mujeres, exige un tratamiento coordinado de su situación de exclusión. En estas situaciones, la generación de relaciones de confianza resulta esencial, pero es imposible que surja la confianza si no hay coordinación.

[9] Junto al énfasis en la integralidad, también se reclaman recursos específicos; ambas perspectivas, integralidad y especificidad, no están reñida. Existe un diseño androcéntrico de los servicios y recursos sociales, muy especialmente de los recursos residenciales, que no responde a las necesidades que manifiestan las mujeres. Faltan servicios y programas centrados en la mujer (female-centred), ya que la mayoría de los servicios sociales han sido diseñados y funcionan desde perspectivas “ciegas al género” (gender blind) o centrados en los hombres, sus características y sus necesidades (male focused).

[10] La literatura consultada, pero especialmente las personas entrevistadas, identifican una fuerte resistencia a modificar las dinámicas de la intervención social. Como destaca una de las profesionales entrevistadas: “Tenemos una ley de servicios sociales que nos dice que debe primar la política de servicios sociales centrada en las personas, y no es verdad, porque la política no está centrada en las personas, está centrada en la arquitectura institucional de la Comunidad Autónoma del País Vasco, está centrada en seguir siendo cómoda para el funcionamiento de la arquitectura institucional que tenemos” [E10]. Es fundamental recuperar y fortalecer esa perspectiva que pone a las personas, en este caso a las mujeres en exclusión, en el centro.

[11] La investigación sobre políticas y servicios sociales confirma la existencia de un evidente sesgo de género, tanto en su construcción como en su aplicación. Sigue operando una concepción patriarcal de la sociedad, y los servicios sociales no están al margen de ella. De manera que: 1) los sistemas públicos de servicios sociales reflejan y refuerzan las relaciones de género patriarcales; 2) los problemas sociales que sufren las mujeres no deben entenderse como problemas individuales, sino como consecuencia de unas relaciones sociales desiguales a partir de un patrón de dominación masculina; y 3) los servicios sociales deben reconsiderar sus principios de acción no sólo hacia la mujer como individuo, así como hacia esta en cuanto integrante de la unidad familiar, posición que en ocasiones hace que se autoexcluyan como demandantes de ayuda.

[12] Las múltiples dificultades con las que se encuentran las mujeres en exclusión social o en riesgo de estarlo cuando acceden a programas de inserción laboral o de inserción social a través del empleo resultan preocupantes. Las primeras investigaciones nos han aportado indicios que nos permiten creer que hay graves carencias en la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones dedicadas a ello.

[13] Consideramos imprescindible que tanto los análisis como el diseño de planes de intervención dejen de focalizarse en los problemas que las mujeres de forma individual tienen para salir de sus situaciones y centren su atención en las múltiples fallas del sistema de protección social en su conjunto. Debemos pasar del análisis de las características de las personas concretas en exclusión y las “barreras intrínsecas” por las que no acceden a los servicios sociales, al análisis de las limitaciones de estos servicios y recursos que pueden estar actuando como barreras institucionales que desalientan a las mujeres en exclusión de acceder a ellos.

#### **ACCEDER AL MARCO TEÓRICO. FASE I DE ESTE PROYECTO:**

Castellano:

<https://drive.google.com/file/d/1Usc0KFKultXQetsoZxS793hcv9t0FuAD/view?usp=sharing>

Euskara:

[https://drive.google.com/file/d/1qUN\\_DogO3elDnP\\_XheEb71w-fl1jNKKR/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1qUN_DogO3elDnP_XheEb71w-fl1jNKKR/view?usp=sharing)

#### **ACCEDER A LA AMPLIACIÓN DEL MARCO TEÓRICO. FASE II DE ESTE PROYECTO:**

[https://drive.google.com/file/d/1Mc\\_CCOg-inJlv8fxveRwyHASHh\\_7j4E/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1Mc_CCOg-inJlv8fxveRwyHASHh_7j4E/view?usp=sharing)

Partiendo de las bases establecidas en el marco teórico, se aborda esta tercera fase de investigación de campo, en la que se pretendía, a través de entrevistas y grupos de contraste, buscar los puntos en común en los diferentes itinerarios en relación a los obstáculos y los apoyos que han encontrado las mujeres entrevistadas y buscaremos qué normativas o procedimientos tienen vinculación en mayor o menor medida con estos obstáculos y apoyos recibidos; con el fin de analizar sus carencias en cierto modo.

Paralelamente, hemos iniciado un proceso de formación y reflexión interna sobre la perspectiva ética y de género en esta investigación en concreto y en los proyectos de investigación e intervención en general dentro del ámbito del Tercer Sector.

Es importante señalar que, en todo momento, el proceso de investigación ha estado dirigido a analizar las estructuras institucionales y los obstáculos que en ellas existen que hacen que, de facto, las mujeres en situaciones o en riesgo de exclusión social no accedan a determinados servicios. Todos los análisis, han evitado entrar en los motivos personales e individuales de estas mujeres, pues, como se ha dicho en la investigación preliminar, “consideramos

imprescindible que tanto los análisis como el diseño de planes de intervención dejen de focalizarse en los problemas que las mujeres de forma individual tienen para salir de sus situaciones y centren su atención en las fallas del sistema de protección social en su conjunto. Debemos pasar del análisis de las características de las personas concretas en exclusión y las “barreras intrínsecas” por las que no acceden a los servicios sociales, al análisis de las limitaciones de estos servicios y recursos que pueden estar actuando como barreras institucionales que desalientan a las mujeres en exclusión de acceder a ellos”.

## 2.2 OBJETIVOS DE LA FASE III: INVESTIGACIÓN DE CAMPO

**OBJETIVO GENERAL:** Identificar y conocer en profundidad los obstáculos y barreras que existen que hacen que las mujeres en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, no hagan uso de servicios de protección social a los que tienen derecho.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

OE 1. Identificar elementos y variables clave para la investigación contrastados con grupos de expertos y expertas, así como con grupos de mujeres afectadas.

OE 2. Aplicar criterios éticos con perspectiva de género a la investigación, poniendo especial atención a la preparación de las entrevistas a mujeres y los grupos de contraste. / Ética feminista en la investigación.

OE 3. Impulsar la incorporación de criterios éticos y con perspectiva ~~de género~~ feminista en el conjunto del Tercer Sector Social, aplicables al diseño y desarrollo de proyectos de intervención y de investigación.

OE 4. Conocer los itinerarios institucionales de diferentes mujeres en situaciones de exclusión social o en riesgo de estarlo, observando en qué momentos o espacios encuentran dificultades o incentivos para hacer uso o no del sistema de protección social.

OE 5. Identificar aspectos clave presentes en los sistemas de protección que limitan el acceso de las mujeres que se encuentra en situación o riesgo de exclusión.

O.E. 6 Identificar recomendaciones y propuestas para la implementación de buenas prácticas dirigidas a la administración pública y a entidades sociales.

### 3. INFORME DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTRASTE DE LA INVESTIGACIÓN

Como primer elemento necesario e imprescindible para abordar una investigación de campo en la que contrastar las conclusiones extraídas de las dos primeras fases de elaboración de Marco Teórico, así como de ampliación teórico – práctica y de contraste con profesionales del Tercer Sector, vimos imprescindible la creación de lo que hemos denominado “mecanismos de seguimiento y contraste de la investigación”.

Lo primero que abordamos fue la constitución de un grupo de seguimiento compuesto por personas de la propia red EAPN Euskadi, pero también de organismos externos. Después de conversaciones y reflexiones, dentro del equipo de la red, así como con sus órganos de decisión, se forma el grupo de seguimiento con la siguiente composición:

- 3 personas del equipo técnico de la red:
  - o Investigadora principal del proyecto
  - o Técnica de proyectos de la red
  - o Coordinador de EAPN Euskadi
- 5 personas de la Junta Directiva de EAPN Euskadi (órgano máximo de decisión):
  - o Itxaso Bilbao, Vicepresidenta de EAPN Euskadi
  - o Marta Senz, Ana Sofi Telletxea, Nuria Cruz y Erdoitza Unanue, que ostentan vocalías dentro de la junta directiva.
- 2 personas en representación de cada una de las dos universidades más importantes de Euskadi, personas con amplia experiencia en investigación en el ámbito social y en, en concreto, con estudios de referencia en cuanto a servicios sociales, género, feminismo y desigualdades sociales:
  - o María Silvestre, Catedrática de Sociología de la Universidad de Deusto. Investigadora Principal del “Equipo Deusto Valores Sociales, que representa a España en la Encuesta Europea de Valores. Ha sido Decana de la Facultad de CCPP y Sociología de la Universidad de Deusto (2004-2009) y Fundadora y Directora del Máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres (2003-2009). Ha sido la Directora de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco (2009-2012). Actualmente es la directora de Igualdad de la Universidad de Deusto y la coordinadora académica del Proyecto H2020 “Gearing-Roles”.
  - o Imanol Zubero Beaskoetxea, Doctor en Sociología y profesor titular en la Universidad del País Vasco (UPV-EHU). Autor y coautor de numerosos artículos y una docena de libros sobre sindicalismo y cambio tecnológico, nuevas tecnologías de la información, movimientos sociales, voluntariado, violencia y política en el País Vasco. Además, ha sido miembro del Comité de Ética para la Investigación con Seres Humanos de la UPV/EHU durante 8 años.

Este equipo de seguimiento y contraste de la investigación, junto con el equipo investigador ha evaluado los posibles riesgos de la misma. Una de las decisiones más importante que se ha tomado desde este seguimiento ha sido concluir que no era necesario y adecuado realizar entrevistas individuales a mujeres con el fin de conocer sus itinerarios institucionales concretos



ya que cabía la posibilidad de que estas mujeres pudieran sentirse intimidadas al pedirles, sin otras compañeras con las que conversar, que hablasen de experiencias negativas con las instituciones y porque, en todo momento, el foco de la investigación estuvo en las propias barreras institucionales y no en las decisiones que hubieran podido tomar las mujeres.

Asimismo, el equipo de seguimiento ha tomado parte del proceso de reflexión en ética feminista que también ha iniciado la red gracias a este proyecto.

Tanto en las sesiones sobre ética feminista como en las reuniones del equipo de seguimiento se ha tratado de vincular la reflexión teórica con la práctica en el contexto concreto de la investigación que nos ocupa. Así, se ha aplicado este conocimiento a la elaboración de los guiones utilizados en los grupos de contraste. De la misma forma, y como ya hemos comentado, estos criterios han llevado al equipo a plantearse si es realmente necesario realizar entrevistas individuales a mujeres, teniendo en cuenta que estas entrevistas pueden abrir, sin querer, heridas en ellas y teniendo en cuenta también que en los grupos de contraste hemos visto que las mujeres se sienten cómodas, apoyadas y con más facilidad, por ello, para hablar de circunstancias dolorosas en su relación con las administraciones.

## **3.2 FORMACIÓN Y REFLEXIÓN EN ÉTICA FEMINISTA**

### **3.2.1 Explicación del proceso desarrollado**

Con el objeto de iniciar un proceso de formación y reflexión en el marco de la ética con perspectiva feminista, en principio se planteó la realización de una primera sesión de marco general sobre perspectiva ética y perspectiva de género en la que participaran:

- El grupo de seguimiento
- Personas de referencia en entidades de la red (en EAPN Euskadi se trabaja a través de grupos o comisión el trabajo, una de ellas, que viene funcionando desde 2018 se centra en cuestiones relacionadas con mujeres y exclusión social. Se ha tomado este listado de entidades interesadas como referencia, para plantearles trabajar en esta línea. Asimismo, se ha invitado al resto de entidades de la red a formar parte del proceso).

En concreto, se han realizado tres sesiones de formación/reflexión sobre ética feminista en la investigación e intervención en el Tercer Sector de Acción Social.

Estas tres sesiones las ha llevado a cabo la investigadora responsable. Puesto que estas sesiones tienen como objetivo, entre otras cosas, crear herramientas prácticas para la aplicación de esta perspectiva en las entidades del TSAS, y puesto que este camino lo iniciamos en el contexto de esta investigación, hemos visto la idoneidad de que sea la persona responsable de la misma quien lleve a cabo las sesiones.

A continuación, presentamos un breve resumen de los contenidos trabajados en esas sesiones. El proyecto de investigación se refiere a ética con perspectiva de género, sin embargo, tras la incursión en esta materia para llevar a cabo los objetivos propuestos, hemos observado que esta perspectiva es insuficiente. El género, en materia de investigación, es la variable desde la cual analizar una problemática, pero no es la única, pues existen otras variables sociales que interseccionan con ella a la hora de generar relaciones de poder. La perspectiva capaz de abarcar las diferentes variables sociales que interseccionan, describiendo y proponiendo cambios prácticos, es la que ofrece la Ética Feminista. A continuación, desarrollamos qué es la ética feminista y por qué es adecuada no solo para la investigación que nos ocupa, sino para cualquier otra investigación.

### **3.2.2 Contenidos desarrollados para las sesiones de contraste y reflexión sobre ética feminista**

#### **3.2.2.1 ¿Por qué es necesaria la ética feminista en la investigación y en la intervención en el tercer sector de acción social?**

Como sabemos, el hecho de pertenecer al ámbito del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) no nos convierte automáticamente en personas justas y exentas del uso de nuestros privilegios, del ejercicio de nuestro poder. Es por ello que debemos cuestionarnos constantemente si nuestras decisiones, tanto en el ámbito de la investigación como en el de la intervención, son las adecuadas. Esto es lo que permite y para lo que debemos utilizar los planteamientos éticos.

Pero hay más. Y es que, además de cuestionar nuestras decisiones desde una perspectiva ética, debemos ser cuidadosas cuando seleccionamos los planteamientos éticos que van a guiarnos, aquellos en los que basaremos nuestras líneas de trabajo (investigación e intervención). Porque, de la misma forma que pertenecer al ámbito del TSAS no significa que seamos personas justas y actuemos correctamente, aquellas personas que se dedican a estudiar y elaborar teorías éticas no son, por el ejercicio de su profesión, seres iluminados moralmente intachables. En este sentido, Hilde Lindemann nos recuerda que “el estudio de la Ética no mejora tu forma de ser”,<sup>1</sup> pues, aunque tu materia de estudio sea la moralidad, tu relación con ella es la del intelectual con su objeto de estudio.

Por esto, a la hora de plantearnos cuestiones éticas en la investigación o en la intervención en el TSAS, debemos hacernos la siguiente pregunta: ¿quiénes y en qué contextos sociales se desarrollaron los preceptos éticos y morales en los que voy a basar mi trabajo? Aquí es donde entra la Ética Feminista, pues esta forma de hacer ética cuestiona estos preceptos y abre caminos hacia nuevos paradigmas.

### 3.2.2.2 ¿Qué es la Ética?

La Ética es el estudio de la moral. Proporciona herramientas para entender las convicciones morales de la gente y las formas de vida en que esas convicciones se desarrollan. Como disciplina académica, se divide en tres ramas: 1) metaética: el estudio de qué es la ética; 2) ética normativa: el estudio de teorías y conceptos morales; 3) ética práctica: el estudio de las cuestiones éticas que surgen en prácticas sociales concretas.<sup>2</sup>

La ética feminista, a diferencia de lo que se suele creer, no es una rama más de la ética, **es una forma de hacer ética** que surge de la necesidad de dar respuesta a la histórica “desconsideración del género como elemento de análisis en el desarrollo de la moral”.<sup>3</sup> Esta forma de hacer ética desarrolla las tres ramas arriba mencionadas, pero lo hace partiendo de dos preceptos morales que se diferencian de los preceptos de la ética construida y estudiada hegemonícamente. Estos preceptos son: 1) “la subordinación de las mujeres es moralmente errada; y 2) la experiencia de las mujeres es merecedora de respeto”.<sup>4</sup> Es decir, la ética feminista propone comprender la moralidad no solo sin subordinar los intereses de las mujeres, sino poniendo en valor la experiencia de las mismas.

Algunos de los postulados básicos de la ética feminista son:

- Incluir como categoría de análisis el género junto con otras categorías inseparables de diferencia y jerarquía a nivel de la ética teórica, pero también práctica
- Estar equipada para manejar cuestiones morales de ámbito público y privado, cuestionando, entre otras, la idea de imparcialidad y su relación directa con el menosprecio del ámbito privado (femenino).
- “Considerar la experiencia moral de las mujeres” (Martínez Martínez, 2004: 144).

---

<sup>1</sup> Hilde Lindemann, *An invitation to feminist ethics*, Oxford University Press, New York, 2019, p. 3.

<sup>2</sup> Lindemann, op. cit.

<sup>3</sup> María del Carmen Martínez Martínez et al., “Ética feminista e intervención comunitaria”, en A. Sánchez, A.X. Zambrazo y M<sup>a</sup> Palacín (coords.), *Psicología comunitaria europea: comunidad, poder, ética y valores*, Universidad de Barcelona, Barcelona, 2004, p. 144.

<sup>4</sup> Alison M. Jaggar, citada en Lindemann, op. cit. p. 18.

- Hace “análisis ético del análisis ético [...] Vemos la teoría ética contemporánea como un discurso situado en una sociedad amplia y nos preguntamos quién la define y cómo mantiene su autoridad”.<sup>5</sup>
- Se distingue por su capacidad autorreflexiva: “intentamos ser conscientes de las suposiciones e implicaciones de nuestra propia teorización ética, incluyendo sus consecuencias prácticas; asimismo, buscamos producir teoría ética que aceptamos que es parcial y provisional desde nuestra perspectiva explícitamente emplazada”.<sup>6</sup>

En definitiva, además de la consideración del género como elemento fundamental de análisis, la ética feminista lo intersecciona con el resto de variables sociales como el origen, la clase social, la orientación sexual, etc. Es por esto que desde EAPN consideramos esta forma de hacer ética la adecuada para el cuestionamiento de nuestro trabajo; es la que abarca la perspectiva amplia, inclusiva, interseccional y con voluntad de cambio que caracteriza a EAPN.

### 3.2.2.3 ¿Qué requiere de nosotras esta perspectiva profesional y vital?

La perspectiva feminista nos obliga a ser valientes, a cuestionar nuestra trayectoria pasada, presente y futura, nos obliga a reformularnos, a hacer frente a nuestro futuro profesional con una nueva mirada. Una mirada que se topará frontalmente con las resistencias de quienes no quieren cuestionarse. ¿En cuántos de los eventos institucionales a los que hemos acudido en los últimos años se ha mencionado y abordado explícitamente el patriarcado, la violencia machista, el colonialismo y el racismo? ¿En cuántos, además, se ha abordado analizando la violencia institucional derivada de estos sistemas de dominación? La gente en general y las instituciones en particular no quieren / queremos oír hablar de sistemas de dominación y de cómo ejercemos violencia desde nuestras posiciones privilegiadas dentro de estos sistemas. Si concretamos en el caso de la violencia patriarcal, basta una cita de Bell Hooks, una de las referentes de la lucha feminista y antirracista: “la gente no quiere hablar de dominación masculina”.<sup>7</sup>

Existe una ceguera y una negación de la realidad social que dificulta imaginar soluciones prácticas; soluciones a problemas cotidianos específicos de las mujeres. Restamos importancia a las problemáticas cotidianas de las mujeres y lo hacemos de todas las formas imaginables, con todo tipo de argumentos retorcidos, por ejemplo: sí, es importante que no se estén proporcionando las acreditaciones administrativas de víctima de violencia machista, pero es que eso tampoco va al foco del problema, que es la violencia machista en general; o, sí, las mujeres en situación de calle son más vulneradas que los hombres, pero ¿qué hacemos? Si las mujeres se esconden más por este motivo, sencillamente no podemos encontrarlas. Y así cientos de “motivos” para no hacer nada. Eso sí, todos ellos vendidos como racionales, cuando son todo lo contrario, son una negación de las evidencias científicas.

Y esto es porque, en el fondo, sabemos que las problemáticas cotidianas de las mujeres son fruto de la violencia estructural machista, y que su subsanación significa reconocer y hacerse cargo de forma seria de la necesidad de eliminar privilegios. No puedes aplicar de forma seria la legislación sobre las acreditaciones administrativas de víctima de violencia machista sin abordar todo lo que ese reconocimiento conlleva: reconocimiento de que esa mujer necesita una vivienda y una renta de manera urgente, que el hombre que está ejerciendo violencia sobre la víctima está en la calle y no se está actuando sobre él, que existen muchas más mujeres de las que imaginamos que están siendo agredidas por sus parejas u otros hombres cercanos, que las

<sup>5</sup> Alison M. Jaggar, “Ética Feminista”, *Debate Feminista*, 49, 2014, p. 42.

<sup>6</sup> Jaggar, op. cit., p. 42.

<sup>7</sup> Bell Hooks, *Respondona*, Planeta, Barcelona, 2022, p. 279.

cifras son escalofrantes y que, lo que es peor, la enorme mayoría de ellas no se atreve a denunciar por miedo al propio sistema judicial. Reconocer todo esto y hacerse cargo de forma seria es decir que el estado debe hacerse cargo de la violencia machista estructural; es exigir que haya una redistribución del poder y de todos los recursos públicos.

Aplicar criterios feministas a la investigación y a la intervención social es valiente porque supone afirmar que toda investigación e intervención social que no incorpore la perspectiva interseccional es metodológicamente fallida. Como decíamos en fase II de la investigación preliminar, debemos acabar con el denominado *gender retrofitting*,

que significa tener que introducir las cuestiones de género a posteriori (Holvoet e Inberg, 2019)<sup>8</sup>. Y es de capital importancia acabar con esta práctica porque tener que integrar estas cuestiones tras el diseño de un proyecto supone una gran dificultad a la hora de elaborar presupuestos económicos adecuados que tengan en cuenta la variable género. Introducir la perspectiva de género a *posteriori* en cualquier plan de intervención o proyecto social implica una restauración del modelo inicial, una restauración, en muchas ocasiones, con altos costes. Estos costes, en la actualidad, deben ser asumidos, pues estamos todavía en un lento, muy lento, proceso de reconversión y esto implica tener que implementar la perspectiva de género a *posteriori* en numerosos recursos e itinerarios institucionales, pero podemos evitar este error en el futuro si empezamos ya a incluir la perspectiva de género en la base del diseño de todos los proyectos.

La actitud feminista en la investigación y la intervención social requiere valentía y constancia. La activista y política Petra K. Kelly, en su libro *Luchar por la esperanza. Sin violencia hacia un futuro verde*, escrito en 1983, hace un análisis sobre las condiciones de la revolución, afirmando que la revolución solo puede ser no violenta, pues la violencia forma parte del sistema que queremos derribar. El libro comienza con un prólogo de Heinrich Böll en el que, haciendo referencia a la expresión “transformación del sistema” como una de las expresiones que “continuamente nos machacan los oídos”, dice:

Toda nueva ley implica una transformación del sistema. En los parlamentos, en los órganos legislativos los tenéis sentados: son los transformadores del sistema. La legislación sobre becas oficiales de Estado alemán implicaba una transformación del sistema; su corrección, cercana a la abolición, es una transformación del sistema. El señor Mitterrand es un transformador del sistema; el señor González llegará a serlo; la señora Thatcher es una transformadora del sistema de notable eficacia, casi posee la fuerza de un martillo (Böll, 1983: 7)<sup>9</sup>.

Kelly, pacifista convencida y luchadora contra la industria armamentística en general y la nuclear en particular, aseguraba que “estamos en una época en que las élites de la hegemonía autoritaria se cuidan más del futuro de su dominación que del futuro de la Humanidad” (Kelly, 1983: 16)<sup>10</sup>. Y es que esta es la clave: las personas privilegiadas, favorecidas por un sistema

---

<sup>8</sup> Nathalie Holvoet y Liesbeth Inberg, Liesbeth, “La sensibilidad al género de los planes nacionales de acción para la adaptación”, en VV.AA., *Por qué las mujeres salvarán el planeta*, Rayo Verde, Barcelona, 2018 (4ª ed.).

<sup>9</sup> Böll, Heinrich (1983). “Unas palabras sobre algunas expresiones que continuamente nos machacan los oídos” en Kelly, Petra K., *Luchar por la esperanza. Sin violencia hacia un futuro verde*. Madrid: Editorial Debate.

<sup>10</sup> Kelly, Petra K., (1983). *Luchar por la esperanza. Sin violencia hacia un futuro verde*. Madrid: Editorial Debate.

basado en la dominación de unos seres sobre otros, no van a querer que ese sistema cambie, van a querer conservar sus posiciones. Saben perfectamente, todas lo sabemos, que la única vía para la justicia social es la igualdad de posiciones, el reparto justo de todos los tipos de capital (relacional, material, sexual, social, cultural, etc.). Y puesto que quienes establecemos las normas del juego somos quienes estamos en la parte privilegiada del sistema (hombres, personas blancas, clase media), nuestra forma de continuar adelante ejerciendo poder es tratar de convencer y convencernos de que existen argumentos racionales que justifican la dominación de unos seres sobre otros.

Una de las vías es la apropiación de conceptos e imaginarios. “Sistema” o “estructura” son dos de los conceptos que más confusión generan por lo siguiente:

Los sistemas de dominación (patriarcado, colonialismo, capitalismo...) son, en efecto, sistemas. Como sistemas que son necesitan de estructuras que los mantengan en pie y que los resguarden. Los sistemas y las estructuras sociales se retroalimentan: no puede haber una estructura sin unos hábitos sistemáticos que la mantengan en pie (alguien que ejerza poder sobre otras directamente, alguien que limpie la capa de suciedad que genera esa violencia para que resulte más presentable, alguien que “ acepte ” ser dominada/agredida por otras, alguien que de vez en cuando ponga una queja, siempre por las vías oficialmente proporcionadas y nunca siendo demasiado pesada, porque no le gusta el espacio o el servicio, etc.). Al mismo tiempo, esas dinámicas sistemáticas necesitan materializarse en acciones y espacios concretos, a esto podríamos llamar estructura social. Aquí entran, por ejemplo, las instituciones sociales. Pero “sistema” también es el entramado de relaciones de apoyo cotidianas, el asociacionismo que surge continuamente ante las situaciones de injusticia social; sistemática es la tradición feminista que desde su surgimiento no ha parado de cuestionar lo que le rodea.

La apropiación, por parte de quienes toman las decisiones, de estos conceptos hace que no podamos imaginar otra forma de abordaje de la realidad social, de la política y de nuestro propio trabajo; hace que no podamos imaginar otros sistemas y otras estructuras. Si queremos salir de ese esquema y modificar radicalmente las dinámicas que enmarcan nuestro día a día, debemos “introducir en la política [y en la vida cotidiana] principios que exigen de nosotros[/as] coraje, fantasía y decisión” (Kelly, 1983: 32).

Debemos armarnos de todo esto para defender las dinámicas, los sistemas y las estructuras que sabemos que defienden la vida digna de todos los seres. Y esta no es tarea fácil, debemos enfrentarnos a algo tan aparentemente banal como es la sensación de ridículo. Y digo que es en apariencia banal porque, aunque creamos que es una sensación fácil de esquivar, no lo es en absoluto, y muestra de ello es que es una de las principales herramientas, junto con el descrédito de las mujeres, del patriarcado. No creer a las mujeres y hacer mofa de sus argumentos y su forma de exponerlos es un arma histórica y, tristemente, eficaz. Una de las formas más sutiles de desprecio y generación de sensación de ridículo en algunos de los espacios que compartimos en el TSAS es desviar la atención de lo que decimos hacia cómo lo decimos. “Qué cómodo resulta transformar una conversación sobre la dominación masculina en una crítica hacia mi persona” dice bell hooks (2022: 279).

#### 3.2.2.4 Sobre la imparcialidad

**La imparcialidad**, que es uno de los ejes fundamentales de los discursos éticos, se vincula a la igualdad, la racionalidad y la objetividad. El peso que este concepto ha tenido en el desarrollo de los postulados de la teoría crítica moderna lo convierte en uno de los objetivos fundamentales de la crítica feminista (Martínez Martínez, 2004: 144).

Esta crítica se ha centrado fundamentalmente en dos aspectos. Por un lado, la **objetividad** a la que se alude cuando se habla de imparcialidad es la positivista y “esta es una forma de subjetividad, puesto que no puede definirse como un situarse fuera del mundo” (Martínez Martínez, 2004: 144). Todo ser humano forma parte del mundo, por lo tanto, es ilusorio pensar que sus ideas y procesos intelectuales no pasan por su experiencia como ser encarnado, como ser en un cuerpo que vive experiencias en el mundo que habita. Esto significa que siempre partimos de un lugar vivencial, intelectual, emocional que conduce en mayor o menor medida nuestros procesos intelectuales. Siempre formamos parte de algo. La imparcialidad como la capacidad de observar el mundo desde fuera del mundo sin sesgos que dirijan nuestra observación es imposible.

Por otro lado, el **principio de igualdad** para todos los seres morales, que forma parte de la idea de imparcialidad de los postulados éticos hegemónicos, los convierte en “indiferenciados, abstractos, aislados, lo que implica tomar como punto de partida la negación de la discriminación” (Jaggar en Martínez Martínez, 2004: 144). Debemos reconocer que el sujeto moral tiene cuerpo, lo que implica

“analizar los significados sociales contingentes en condiciones de dominación. El compromiso con la igualdad moral requiere la identificación de las desigualdades reales. Pero es bien sabido que la identificación de un problema moral supone un punto de vista interpretativo que debe ser explícito y examinado. [...] La igualdad no se consigue anulando desigualdades sociales de carácter sistemático y menos considerándola una propiedad de los sujetos” (Jaggar en Martínez Martínez, 2004: 144).

Crear que podemos separarnos de las implicaciones que conllevan las relaciones personales es pensar y actuar en el marco de la moral androcéntrica y patriarcal que dice que podemos desvincularnos de las otras, que podemos ser observadores que no toman parte. Si esta ficción ha tenido éxito hasta hoy, es fundamentalmente porque esta concepción de la moral se apoya en que la tarea de vincularse a las otras, de cuidar, se ha impuesto históricamente a las mujeres y al mismo tiempo se ha invisibilizado. Si ocultamos que la vinculación con otros seres humanos y con el entorno en la esfera privada (cuidar a una familiar enferma, preparar la comida, limpiar la casa, criar a las hijas, etc.) son la base sin la cual no podrían desarrollarse relaciones y tareas públicas, podemos decir que eso que ocurre en el ámbito público es lo que realmente importa; podemos obviar la importancia del cuidado del cuerpo, de cubrir sus necesidades básicas.

“Nacer nos sitúa en una red de relaciones con otras personas y, además, nos inserta a la fuerza en una serie de categorías lingüísticas que pueden parecer naturales e inevitables pero que, en realidad, son un constructo social que se controla rigurosamente. Todos estamos atrapados en nuestros cuerpos, lo que significa que estamos atrapados en una red de ideas contradictorias acerca de lo que significan esos cuerpos, de lo que son capaces y de lo que tienen permitido y prohibido hacer. No solo somos individuos, hambrientos y mortales, sino también tipos representativos, sometidos a expectativas, exigencias, prohibiciones y castigos que varían enormemente en función de la clase de cuerpo que acabemos habitando. La libertad es más que una mera cuestión de satisfacer todos los anhelos materiales, al estilo de Sade. También consiste en encontrar el modo de vivir sin ser entorpecido, coartado, perjudicado o activamente destruido por el refuerzo constante de las ideas acerca de lo que está permitido a la categoría de cuerpo que se nos ha asignado” (Laing, 2022: 206, 207)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Laing, Olivia (2022). *Todos los cuerpos*. Barcelona: Paidós Ibérica.

### **3.2.3 Informe del proceso sobre aspectos éticos con enfoque feminista en la intervención y la investigación**

Esta actividad se compone de tres sesiones de trabajo. Cada sesión tenía un objetivo concreto y partían, todas, de las cuestiones que al comienzo de este apartado se han desarrollado (¿por qué es necesaria la ética feminista en la investigación y en la intervención en el tercer sector de acción social?; ¿qué es la Ética?; ¿qué requiere de nosotras esta perspectiva profesional y vital?; la imparcialidad).

#### **3.2.3.1 Resumen de la primera sesión**

**El objetivo de la primera sesión** era que cada profesional analizase de forma crítica el trabajo de su entidad y el de ella misma desde la perspectiva que ofrece la ética feminista. De esta sesión, que duró casi dos horas y media, salieron algunas ideas y puntos en común que se trasladaron a la segunda sesión.

La primera pregunta que debemos hacernos es si en la entidad tenemos una mirada feminista compartida. Compartir esta mirada es imprescindible si queremos hacer un trabajo adecuado. La conclusión es que no parece que exista esa mirada compartida, es más, tratar de introducirla en los equipos suele generar problemas. Las resistencias en muchos casos son tales que, en ocasiones sentimos miedo a plantear ideas feministas en nuestras propias entidades.

Ese miedo no tiene que ver con las amenazas directas o graves, afortunadamente, no nos movemos en esos contextos que todavía existen de forma más extendida de lo que creemos. El miedo que sentimos es al ridículo (esa arma utilizada históricamente por el patriarcado para silenciarnos). Así, como profesionales, animamos a las usuarias a quejarse cuando han recibido tratos injustos, a ir a diferentes espacios a reivindicar. Pero lo hacemos desde nuestra posición de poder; nosotras, como trabajadoras, no lo hacemos en nuestras entidades, no nos quejamos por las actitudes machistas y racistas que se dan. No lo hacemos porque por el miedo al ridículo.

No sentimos ridículo cuando acompañamos a las usuarias a poner una queja, porque las acompañamos desde una posición de poder, sin embargo, sí sentimos ese ridículo cuando lo tenemos que hacer en nuestras entidades con nuestras iguales (término que habría que analizar en cada caso).

Necesitamos red para atrevernos a cuestionar el trabajo de nuestras entidades y de las instituciones públicas desde la perspectiva feminista. ¿De qué se compone esa red? De compañeras que estén alineadas con nuestra perspectiva. Estas compañeras pueden ser de nuestras entidades y también de otras. Haciendo red, podemos evaluar entre nosotras si estamos aplicando adecuadamente la perspectiva feminista. Se propone que podríamos hacer auditorías de aplicación de perspectiva feminista.

#### **3.2.3.2 Resumen de la segunda sesión**

**El objetivo de la segunda sesión** era continuar desarrollando las ideas fuerza que salieron en la primera sesión y utilizarlas para comenzar a hacer una serie de recomendaciones que elaboraremos.

Aplicar perspectiva feminista en las entidades es un posicionamiento político. Debemos asumirlo y transmitirlo de esta forma. Sin embargo, esta posición no está integrada y este grupo de trabajo debería devolver a las entidades estas reflexiones.



Puesto que es un posicionamiento político, deben recuperarse debates que tiene relación directa con los marcos ideológicos que impiden que haya igualdad de derechos. En este sentido, sería bueno recuperar el debate igualdad-equidad. Es también necesario recuperar el debate sobre igualdad de condiciones e igualdad de posiciones. Tener claras las diferencias entre una y otra posición y tomar partido por una es fundamental a la hora de plantear investigaciones, intervenciones y propuestas que aboguen por la justicia social y por el fin de la subordinación de las mujeres.

No en todos los proyectos de la misma entidad tiene el mismo peso la perspectiva feminista, siempre hay cuestionamientos. Por eso la importancia de tener una norma para ello. Normas transversales a todos los proyectos, para garantizar unos mínimos. Tendríamos que pasar a la fase de “no cuestionamiento”, como sucede ya con las leyes sobre accesibilidad. No se cuestiona si debe o no haber una rampa o un baño accesible. Con la posición política feminista deberíamos plantearnos lo mismo: tiene que estar porque es el enfoque de los derechos humanos y de la justicia social, no puede no estar.

Puesto que existen numerosas resistencias a la hora de abordar asuntos relacionados con el feminismo en nuestras entidades, necesitamos herramientas como una adecuada checklist. Pretender que, sin más ayuda, se genere un debate reflexivo tan potente como para cambiar hábitos en la cotidianidad laboral es ilusorio.

En cuanto a la metodología y el desarrollo de nuestros proyectos, debemos cuestionar nuestra forma de crear indicadores, ya que los sesgos estructurales machistas, racistas, capitalistas, etc. se cueban constantemente en nuestro quehacer cotidiano.

### 3.2.3.3 Resumen de la tercera sesión

**El objetivo de la tercera sesión** era compartir el análisis definitivo de la “check-list para la integración de la perspectiva de género en la elaboración de documentos” que EAPN España elaboró en 2019<sup>12</sup>.

Una vez compartido con las compañeras el análisis de la checklist, surgieron opiniones como que parece una checklist poco reflexionada por cuestiones como introducir la variable “edad” sin ningún criterio aparente; los ítems son un tanto difusos. Elementos un tanto difusos.

El lenguaje inclusivo es importante, pero lo ubicamos más en el final del camino que en el principio. Nos encontramos a menudo con informes y propuestas con usos muy cuidadosos del lenguaje inclusivo, pero cuyo fondo adolece de carencias graves en relación a la metodología. Si tuviéramos que elegir (que no hay por qué hacerlo) tal vez sea más interesante que las herramientas de medición, recopilación de información y análisis tengan una perspectiva feminista que minimice los efectos de los sesgos excluyentes. El lenguaje exclusivo, al contrario que en el resto del proyecto, sí permite ser aplicado a posteriori sin grandes dificultades.

Es interesante que esto no sea el final del camino sino algo con lo que empezar a trabajar: con esto podemos empezar a pensar sobre nuestra práctica; pensar qué aspectos tenemos que abordar, estudiar, interiorizar. Podemos hacer un checklist que nos diga a donde tenemos que ir para poder hacer nuestro trabajo con esta perspectiva, en dónde tenemos que poner el foco para la incorporación de esa mirada. Podría ser una herramienta con los elementos importantes

---

<sup>12</sup> Se puede encontrar en:

[https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1580397205\\_eapnes\\_checklist\\_genero.pdf](https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1580397205_eapnes_checklist_genero.pdf)

que tenemos que abordar para hacerlo. Luego podemos hacer este check en diferentes niveles: en los grupos de EAPN, en la junta, y luego más adelante ver con las entidades.

La propuesta concreta que se hace es que tenemos contenido como para hacer una jornada en la que nos evaluemos como red y que de ahí salga la planificación concreta para darle vida a todo esto. Debemos interpelar directamente a los hombres, deben estar, pero a estas sesiones de trabajo sobre ética feminista no ha venido ninguno (o muy pocos). Esta jornada y en estos términos hay que proponérsela directamente al órgano de gobierno de la red.

### 3.3 APLICACIÓN DE CRITERIOS ÉTICOS Y CON PERSPECTIVA FEMINISTA EN LA INTERVENCIÓN Y LA INVESTIGACIÓN

#### 3.3.1 Análisis de experiencias previas: la check-list de EAPN ES (2019)

##### 3.3.1.1 Elementos interesantes a valorar previamente

En la parte relativa a las conclusiones extraídas de la segunda sesión sobre ética feminista, mencionamos que en esa sesión realizamos un análisis crítico de la “checklist para la integración de la perspectiva de género en la elaboración de documentos”<sup>13</sup> que EAPN España elaboró en 2019. A continuación, mostramos las conclusiones de nuestro análisis, pero antes, como hemos mencionado, aunque en el documento analizado se habla de “perspectiva de género”, nosotras hablaremos de “perspectiva feminista”.

Hemos empezado por numerar cada uno de los ítems que componen la checklist. El documento original no lo hace y esto es algo que debemos señalar con carácter previo: una checklist no puede consistir en una simple agregación indiferenciada de acciones de control, sino que estas deben estar ordenadas jerárquicamente, de manera que no deberíamos abordar una sin haber superado (en alguna medida) la anterior.

También conviene valorar la posibilidad de distintos niveles de cumplimiento, es decir, que no todo se resuelva con un sí o no. Por ejemplo, utilizando para cada ítem una escala que vaya desde el 0 (nulo cumplimiento) hasta el 3 (máximo cumplimiento), además de incluir las opciones “no procede” y “no sabe/no contesta”.

ITEM 1	0	1	2	3	No procede	Ns/Nc
--------	---	---	---	---	------------	-------

En tercer lugar, es fundamental que la formulación de los ítems sea tal que no deje espacio a la interpretación subjetiva, al menos en lo que se refiere a su incumplimiento. Para ello, su formulación debe ser simple y clara, cosa que no ocurre en el caso que estamos analizando. Por ejemplo, fijémonos en el ítem 6, que dice así: “Se visibilizan los objetivos básicos de igualdad y se desarrollan medidas concretas dirigidas a compensar las desigualdades existentes y a evitar la generación de nuevas desigualdades”. ¿Qué se entiende por “visibilizar objetivos”? ¿Cuáles son esos “objetivos básicos de igualdad” a los que se hace referencia? ¿Es igual, a la hora de valorar el cumplimiento o no del ítem, “compensar las desigualdades existentes” que “evitar la generación de nuevas desigualdades”? Así formulado, se trata de un ítem cuyo cumplimiento o incumplimiento resulta imposible de valorar.

Teniendo en cuenta estas consideraciones previas, a continuación, vamos a analizar críticamente la checklist con los objetivos de:

- 1) generar una reflexión colectiva al respecto (de la que pueden surgir matizaciones y modificaciones de lo que aquí se dice), y
- 2) contar con una base para elaborar nuestra propia checklist.

---

<sup>13</sup>Documento disponible en <https://www.eapn.es/publicaciones/370/check-list-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-elaboracion-de-documentos>



# CHECKLIST

ELABORADO POR EL GRUPO DE GÉNERO DE EAPN-ES

DOCUMENTO:

FECHA:

PERSONA ENCARGADA DE LA REVISIÓN:

**PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO LOS DOCUMENTOS DEBEN CUMPLIR:**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Se ha realizado un análisis de género en el diagnóstico en el que se identifican las desigualdades existentes en la posición económica, política y social, en el acceso y control de los recursos.                 | <input type="checkbox"/> 8 Se ha resaltado el impacto que tiene la reducción de las partidas destinadas a protección social, educación, sanidad y servicios sociales en hombres tanto como en mujeres de manera diferencial. |
| <input type="checkbox"/> 2 En el diagnóstico se ha considerado la incidencia de los estereotipos y roles de género para anticipar los efectos diferenciales y proponer acciones al respecto.  | <input type="checkbox"/> 9 Se ha resaltado el impacto que la situación de pobreza y exclusión social tiene en las mujeres independientemente de su edad.   |
| <input type="checkbox"/> 3 Se aportan medidas de solución sobre las condiciones de desigualdad y las desigualdades estructurales.   | <input type="checkbox"/> 10 En el análisis de los datos se visibilizan las diferencias de los datos desagregados por sexo y otros indicadores de género.   |
| <input type="checkbox"/> 4 Se han incorporado indicadores de género que ponen de manifiesto datos e información relevante sobre las necesidades e intereses de hombres y mujeres.   | <input type="checkbox"/> 11 Los datos incluidos en el documento están desagregados por sexo.   |
| <input type="checkbox"/> 5 Se han incorporado datos secundarios que reflejen las distintas situaciones de vulnerabilidad, interseccionalidad, diversidad y discriminaciones múltiples (mujeres gitanas, inmigrantes, con discapacidad, etc.). | <input type="checkbox"/> 12 Se ha utilizado un enfoque de derechos humanos orientado a la promoción y protección de los derechos.  |
| <input type="checkbox"/> 6 Se visibilizan los objetivos específicos de igualdad y se desarrollan medidas concretas dirigidas a compensar las desigualdades existentes y a evitar la generación de nuevas desigualdades.                       | <input type="checkbox"/> 13 Se ha contado con herramientas de análisis de género que han permitido medir objetivamente la integración de la perspectiva de género.   |
| <input type="checkbox"/> 7 El documento no se refiere a las mujeres como colectivo (más del 50 % de la población), sino que habla de personas en una determinada situación (mujeres con discapacidad, inmigrantes, gitanas, etc.).            | <input type="checkbox"/> 14 Se ha utilizado un lenguaje inclusivo en todo el documento y se ha evitado el orden masculino-femenino que jerarquiza y presenta el femenino como eterno secundario.                             |

### 3.3.1.2 Conclusiones extraídas del análisis

**[1]** Algunas de las cuestiones que se plantean en el documento analizado son, en realidad, explicaciones del marco ideológico y analítico que toda organización debe tener si pretende trabajar con perspectiva de género. Son preguntas dirigidas a la reflexión sobre la forma de abordar el trabajo. Por ello, consideramos que no tienen cabida en una checklist, puesto que esta es una herramienta operativa que debe servir para medir o evaluar si se está llevando a cabo eso que la organización previamente ha decidido realizar, en este caso, aplicar la perspectiva de género. Esto sucede con los ítems 1, 2, 6 y 12. Ponemos como ejemplo el ítem 1:

Se ha realizado un análisis de género en el diagnóstico en el que se identifican las desigualdades existentes en la posición económica, política y social, en el acceso y control de los recursos.

Las desigualdades a las que hace referencia esta cuestión son la base a partir de la cual se deben plantear todos los trabajos que se realicen en una entidad del Tercer Sector de Acción Social. Que existen desigualdades de género en todas las esferas de la vida ya está diagnosticado, es precisamente por esto por lo que se sabe necesario aplicar la perspectiva de género. A partir de estos conocimientos, hay, por decirlo así, dos posibles objetivos: profundizar en estas dificultades centrándonos, o no, en colectivos concretos de mujeres; realizar cualquier otro trabajo teniendo siempre presente como una variable central la desigualdad de género. Pero todo ello debe ser a partir del diagnóstico ya existente sobre la desigualdad de género. Una checklist no puede plantear la posibilidad de que el proyecto en el que se aplica no aborde aquello que dota de sentido a la existencia de esa misma checklist. Es como implantar un protocolo en las empresas para la reducción de emisiones contaminantes y que uno de los puntos sea realizar un análisis sobre las consecuencias nocivas de estas emisiones. Se supone que ya se parte de este conocimiento, por ello se pone en marcha este protocolo.

De manera que los ítems 1, 2, 6 y 12 no deberían formar parte de la checklist sino de la cultura de EAPN. Una cultura caracterizada por la presencia de la perspectiva feminista en todas sus dimensiones, para lo que debería contar con recursos y espacios formativos en este sentido.

**[2]** Lo mismo ocurre con el ítem 13, que dice:

Se ha contado con herramientas de análisis de género que han permitido medir objetivamente la integración de la perspectiva de género.

¿Qué herramientas? La elaboración y aplicación de instrumentos de análisis con perspectiva feminista requiere de un amplio conocimiento sobre esta materia. Y es una parte esencial, pues la investigación feminista ha demostrado que los sesgos androcéntricos, racistas, clasistas, etc. conforman en gran medida la metodología y las herramientas habitualmente utilizadas en las investigaciones científicas. Por lo tanto, si no especificamos qué herramientas se pueden o deben utilizar para un adecuado análisis con perspectiva de género, estaremos dejando que operen, una vez más, las inercias aprendidas, es decir, los sesgos excluyentes.

Tanto la capacidad de hacer diagnósticos con perspectiva feminista (ítem 1), la atención a los estereotipos de género (ítem 2), la capacidad de visibilizar objetivos específicos de igualdad (ítem 6, teniendo en cuenta lo que acabamos de decir sobre la falta de claridad de su formulación) y el enfoque de derechos humanos (ítem 12), como la competencia para utilizar herramientas de análisis de género (ítem 13), son capacidades que deben estar garantizadas antes de realizar cualquier intervención.

**[3]** El ítem 3 dice lo siguiente:

Se aportan medidas de solución sobre las condiciones de desigualdad y las desigualdades estructurales.

Valoramos muy positivamente que se considere necesaria la elaboración de propuestas de cambio, sin embargo, consideramos insuficiente el planteamiento, pues no se concreta hacia dónde deben dirigirse dichas propuestas ni las formas en que deben desarrollarse. No se especifican unos ítems que nos sirvan para saber si estamos elaborando adecuadamente esas propuestas. Siguiendo el hilo del apartado anterior, la elaboración de propuestas que se refieren a las desigualdades estructurales es algo que debe formar parte de los objetivos del quehacer cotidiano de las entidades del Tercer Sector de Acción Social y es una reflexión fundamental que debe estar presente en la cotidianidad: ¿hacia dónde estamos mirando cuando realizamos propuestas de cambio? ¿estamos observando el funcionamiento de las estructuras sociales y proponiendo modificaciones? Puesto que esta reflexión está (o debería estar) ya instalada en las entidades, la checklist debe abordar cuestiones metodológicas y procedimentales, cuestiones concretas y medibles. Al leer esta pregunta del listado nos surgen las siguientes dudas:

- ¿Sirve con que en los informes aparezcan propuestas para colectivos concretos de mujeres o debe hacerse también referencia a la base del problema, que es el machismo institucional?
- ¿cómo se deben hacer llegar esas propuestas?
- ¿se debe hacer un seguimiento de la puesta en marcha de esas propuestas?
- ¿se debe exigir a la administración competente que valore las medidas propuestas?

Si no plantemos y evaluamos el recorrido que esa elaboración y presentación de propuestas tiene, corremos el riesgo de escribir textos vacuos.

**[4]** El ítem 7 nos resulta especialmente problemático:

El documento no se refiere a las mujeres como colectivo (más del 50% de la población), sino que habla de personas en una determinada situación (mujeres con discapacidad, inmigrantes, gitanas, etc.).

Entendemos que con esta pregunta se trata de colocar la perspectiva interseccional en el centro, lo cual es fundamental. Se trata de no ver a las mujeres como un conjunto homogéneo con las mismas necesidades, perspectiva que en demasiadas ocasiones ha hecho que prevalezcan los intereses de mujeres blancas, ricas, educadas, sin discapacidad, cisgénero, etc. Como afirma Kimberlé Williams Crenshaw, “en el contexto de la violencia contra las mujeres, la omisión de la diferencia es problemática, fundamentalmente porque la violencia que viven muchas mujeres a menudo se conforma por otras dimensiones de sus identidades, como son la raza o la clase” (Crenshaw, 2012: 88)<sup>14</sup>. Sin embargo, nos llama poderosamente la atención que se inste a cambiar la palabra “mujer” por la palabra “persona” y que se penalice el hecho de referirse a las mujeres como colectivo.

---

<sup>14</sup> Crenshaw, Kimberlé Williams (2012). Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En L. R. Platero (ed). *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (pp. 87-124). Barcelona: Bellaterra.

Cambiar la palabra “mujer” por la palabra “persona”, elimina el significado social y político de la identidad “mujer”. A las mujeres se nos agrede por el hecho de ser mujeres, y eso no podemos eliminarlo de nuestros análisis e intervenciones. No podemos volver atrás. Si en lugar de la perspectiva de género estuviésemos hablando de la perspectiva decolonial o antirracista, ¿pediríamos, para considerar adecuada su aplicación, eliminar la palabra “negra” o “racializada” y dejar solo la palabra “persona”?

En la misma línea, este punto de la checklist, al penalizar que nos refiramos a las mujeres como colectivo, nos conduce a obviar el hecho de que ser mujer es en sí mismo un factor de exclusión. Como decimos arriba, entendemos que esta propuesta se realiza como una forma de integrar la enorme diversidad de identidades y situaciones que contiene el concepto “mujer” y no caer en perspectivas excluyentes. Sin embargo, la forma de aplicar la perspectiva interseccional no es obviar el hecho de que las mujeres sufrimos violencia solo por ser mujeres, sino interrelacionar factores como el origen, el género, los recursos económicos, la orientación sexual, etc. de tal forma que consigamos abordar las diversas formas y niveles de gravedad en que se ejerce violencia sobre las mujeres.

Siendo más exactas, y esto enlaza con la idea de elaborar propuestas, la interseccionalidad debería enfocarse no desde lo que las mujeres somos (inmigrantes, racializadas, con discapacidad, etc.), sino desde la violencia institucional que se ejerce sobre mujeres en estas situaciones, es decir el foco debe estar en el machismo, el racismo, el clasismo, la homofobia, el capacitismo, etc. estructural y, por lo tanto, institucional.

Imaginemos que a este ítem respondemos “no”, es decir, decimos que sí nos hemos referido a las mujeres como colectivo, ¿qué sucede? ¿Significa que no hemos aplicado la perspectiva de género? ¿En cualquier caso? Lamentablemente –o afortunadamente- es mucho más complejo que eso. La aplicación de la perspectiva interseccional es un proceso complejo, siempre necesario y solo efectivo si se entiende como un proceso de continuo descubrimiento en el que las categorías no se superponen, sino que se entrelazan creando realidades diversas y desconocidas, sin perder de vista el hecho de que vivimos en sociedades patriarcales que consideran a las mujeres ciudadanas de segunda.

En este sentido, es conveniente dirigir la mirada hacia perspectiva que plantean Patricia Hills Collins y Sirma Bilge (2019)<sup>15</sup> sobre la interseccionalidad como praxis crítica y su diferencia con la interseccionalidad como investigación crítica. La interseccionalidad como praxis crítica cuestiona las dinámicas sociales establecidas en la observación de un fenómeno social y tiene el objetivo de cambiar las relaciones de poder. La sinergia entre ambas permite ampliar el conocimiento y crear nuevas prácticas haciendo que se tengan en cuenta con mayor eficacia el género, la raza, la etnia y otras categorías tanto en análisis como en las metodologías de acción. Por esto, y enlazando con el bloque anterior, la elaboración de propuestas no puede ser un ejercicio retórico, sino que debe perseguir el objetivo de que se tengan en consideración y se apliquen.

[5] Esta es una cuestión fundamental que debe ser evaluada. Los ítems 8 y 9 (y parece que también el 7, pero de ello ya hemos hablado) abordan esta cuestión, sin embargo, ocurre algo similar a lo descrito en el apartado 1. Entendemos que los impactos diferenciados en las áreas que menciona son la base del reconocimiento de la necesidad de una perspectiva de género. A partir de ahí, cada investigación o intervención deberá centrarse en el área o colectivo que

---

<sup>15</sup> Hills Collins, Patricia, y Bilge, Sirma (2019). *Interseccionalidad*. Madrid: Morata.

aborda. No podemos reescribir todo el análisis sobre desigualdad de género cada vez que enfrentamos un nuevo trabajo, debemos interiorizar el conocimiento y utilizarlo de forma operativa.

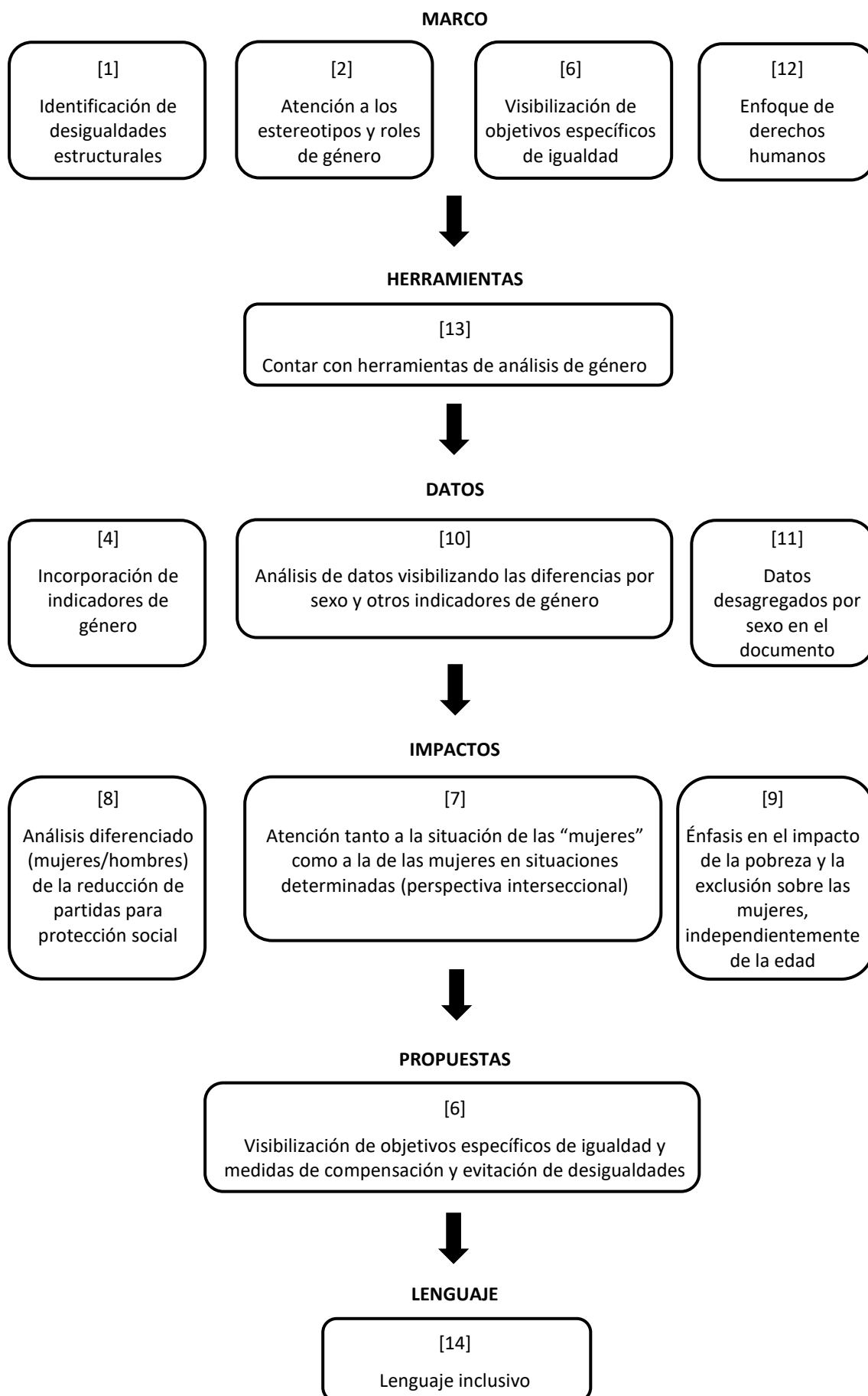
**[6]** Los ítems 4, 10 y 11 hacen referencia a la desagregación de datos tan necesaria en cualquier análisis de la realidad social. El punto 4 resulta algo genérico y difuso, no vemos cómo se puede medir algo como:

Se han incorporado indicadores de género que ponen de manifiesto datos e información relevante sobre las necesidades e intereses de hombres y mujeres.

¿Qué indicadores son los que se han debido incorporar para una correcta aplicación de la perspectiva de género?

**[7]** En base a todo lo expuesto, pensamos que en la checklist analizada habría que distinguir con claridad los elementos de marco analítico y de competencia a la hora de usar herramientas de análisis desde una perspectiva feminista, que son previas, de las cuestiones más aplicadas (uso de datos, análisis de los mismos, impactos de los problemas, propuestas y medidas de intervención, o lenguaje utilizado), que conformarían propiamente los ítems a controlar. Nuestra posición es muy clara: si no se puede garantizar lo primero (marco y herramientas) es imposible lograr lo segundo. Y lo primero, por ser fundamental, no puede estar en duda en cada acción o intervención de la organización.





### 3.3.2 Nuestra propuesta

#### 3.3.2.1 Previamente ...

Hay una primera cuestión que debe quedar muy clara: la existencia de una checklist o lista de verificación, por muy bien elaborada que esté, no es garantía suficiente de que la investigación o la intervención que realiza una entidad responde realmente a una perspectiva feminista. Ello exige que la organización que la aplica cuente con un compromiso claro en ese sentido. La elaboración y aplicación de una lista de verificación para la integración de la perspectiva feminista en las actividades de investigación o de intervención de una entidad del TSAS solo será posible si, con carácter previo, esa entidad ya cuenta con una contrastada cultura feminista. Por eso, lo primero que debería hacer una entidad que apueste por desarrollar su acción desde una perspectiva feminista es someter a evaluación su propia organización, sus modos de funcionamiento, su cultura organizacional y hasta sus espacios físicos.

Organismos como el European Institute for Gender Equality (EIGE) lleva tiempo desarrollando herramientas (entre ellas, cheklists)<sup>16</sup> para impulsar cambios organizacionales, con preguntas de autoevaluación como estas:

- ✓ ¿Promover la igualdad de género es parte del mandato general de la organización?
- ✓ ¿Tiene la organización una declaración oficial sobre su objetivo de igualdad de género y su estrategia para lograr la incorporación de la perspectiva de género?
- ✓ ¿Está integrada la incorporación de la perspectiva de género en las regulaciones de la organización y en los procedimientos operativos estándar tanto formales como informales?
- ✓ ¿El personal ejecutivo demuestra su compromiso con la igualdad de género y la implementación de la transversalización de género, tanto de manera formal como informal?
- ✓ ¿El personal ejecutivo ejerce su responsabilidad en la implementación de la incorporación de la perspectiva de género, fortaleciendo el compromiso de todos los miembros del personal y adoptando una perspectiva de igualdad de género en su toma de decisiones habitual?

Al margen de que las preguntas concretas sean estas u otras (nosotras plantearíamos otras), lo importante es que la entidad demuestre una clara voluntad de dotarse de una perspectiva feminista que se plasme en todos los aspectos de su organización y funcionamiento. Por eso, **consideramos que un primer resultado del trabajo que hemos venido desarrollando debería ser la apertura de un proceso de reflexión en EAPN Euskadi sobre estas cuestiones.**

A la hora de elaborar una checklist de estas características, tenemos una dificultad: el hecho sabido de que, en las entidades, igual que en la mayoría de grupos de trabajo y espacios sociales, hay un llamativo déficit de perspectiva feminista, lo cual se une, como se ha verbalizado en las sesiones sobre ética feminista, a una más o menos fuerte resistencia a introducirla. Esto hace que, al elaborar una lista de ítems imprescindibles, nos veamos obligadas a dar un pequeño paso atrás y comenzar por recoger las ideas más básicas.

---

<sup>16</sup> Checklist: Key questions for an organisational change. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/checklist-key-questions-organisational-change>

Como hemos dicho en el análisis, una checklist debería dar por hecho que las ideas del marco ideológico feminista están instaladas en la entidad, por lo que las preguntas de este tipo no tienen cabida. Sin embargo, lo explicado arriba nos conduce a elaborar un listado de ítems que se centren, aunque no solo, en el desarrollo de las ideas feministas que deben emparar cualquier proyecto.

Lo que aquí presentamos solo tiene sentido si se entiende y se utiliza como el primer paso hacia unas checklist más concisas. Para conseguirlo, debemos poner atención a dos elementos: 1) cuál es la actividad concreta de la entidad (investigación, intervención, acompañamiento); 2) con qué población y problemáticas sociales trabaja (drogodependencia, sinhogarismo, violencia machista, enfermedad mental, violencia institucional, etc.).

Así, el proceso que consideramos ideal para la puesta en marcha de la perspectiva feminista en cada entidad es: 1) realizar un proceso reflexivo sobre la perspectiva feminista de la entidad; 2) trabajar en cada entidad una checklist adaptada a las necesidades de la población a la que se dirige.

### 3.3.2.2 Propuesta de criterios y orientaciones a tener en cuenta

Entramos ya en algunos criterios y orientaciones para la elaboración de una lista de verificación para la integración de la perspectiva feminista en la investigación y la intervención de las entidades que forman parte de EAPN Euskadi. Nos inspiramos en la lista de verificación para una investigación sensible al género propuesta en el marco del proyecto EQUAL4EUROPE<sup>17</sup> y, como decimos, son solo orientaciones.

	SÍ	NO	PARCIALMENTE <sup>18</sup>	COMENTARIO <sup>19</sup>
Hay un equilibrio de género en el equipo del proyecto, a todos los niveles, y en los puestos de toma de decisiones				
Ha analizado la relevancia del sexo/género para el tema de la investigación <sup>20</sup> / intervención				
Ha comprobado si hombres y mujeres o sujetos masculinos y femeninos están relacionados de manera diferente con el problema de la investigación / la intervención				

<sup>17</sup> Checklist for Gender-Sensitive Research. <https://equal4europe.eu/checklist-for-gender-sensitive-research/>

<sup>18</sup> Cuando las casillas aparecen sombreadas indica que no cabe elegir la opción “parcialmente”.

<sup>19</sup> Será exigible incluir comentario siempre que la respuesta sea NO o PARCIALMENTE.

<sup>20</sup> Es crucial reflexionar sobre las actitudes culturales y, en particular, sobre las suposiciones invisibles que afectan a la investigación. Cuando las suposiciones de género son invisibles y permanecen sin ser examinadas, pueden introducir sesgos en la ciencia. Por lo general, la formulación de preguntas e hipótesis de investigación se basa en investigaciones previas y teorías y conceptos existentes. Las teorías proporcionan un marco para explicar y predecir los fenómenos investigados. Los conceptos se refieren a cómo se describen e interpretan los datos, incluyendo cómo se clasifican los fenómenos particulares. Para eso es crucial estar al tanto de los contenidos de género en (algunas) teorías científicas y evitar teorías que están sesgadas. Las teorías y los conceptos deben sustentarse en la mejor información disponible sobre sexo y género.

Ha revisado la literatura y otras fuentes relacionadas con las diferencias de sexo y género en el campo de la investigación				
¿La metodología garantiza que se investiguen las diferencias (potenciales) entre sexo y género? (por ejemplo, ¿se recopilarán, analizarán e incluirán datos diferenciados por sexo/género como parte de la publicación final?) <sup>21</sup>				
Ha considerado otros factores interseccionales con el sexo y el género (por ejemplo, edad, etnia, discapacidad, religión, orientación sexual...) en su metodología / en su diseño de intervención				
Las herramientas de investigación (cuestionarios, encuestas, grupos focales, experimentos, etc.) están diseñadas para revelar diferencias de sexo y/o de género potencialmente relevantes en sus datos				
Los grupos involucrados en el proyecto (por ejemplo, muestras, grupos de pruebas) están equilibrados desde la perspectiva sexo/género				
Los análisis presentan estadísticas, cuadros, cifras y descripciones que se centran en las diferencias de género pertinentes que surgieron en el curso del proyecto				
Ha usado un lenguaje no sexista				

---

<sup>21</sup> En función de que las diferencias biológicas (sexo) jueguen o no un papel.

### **3.4 REFLEXIÓN CONTRASTADA Y PARTICIPATIVA CON MUJERES USUARIAS DE RECURSOS Y SERVICIOS SOCIALES SOBRE SERVICIOS E ITINERARIOS INSTITUCIONALES**

#### **3.4.1 Introducción y explicación del proceso**

Como hemos venido explicando, en el proceso de desarrollo del proyecto, así como en la reflexión ética y en el seguimiento, hemos decidido modificar la metodología para lograr el Objetivo OE 4 de Conocer los itinerarios institucionales de diferentes mujeres en situaciones de exclusión social o en riesgo de estarlo, observando en qué momentos o espacios encuentran dificultades o incentivos para hacer uso o no del sistema de protección social.

Así, en lugar de hacer entrevistas individuales, hemos continuado proponiendo el trabajo a través de grupos de contraste con mujeres. Los motivos que nos han llevado a tomar esta decisión son los que a continuación exponemos.

En orden a los objetivos propuestos, el primer paso, antes de las entrevistas individuales fue la realización de grupos de contraste con mujeres usuarias de entidades de EAPN. Estos grupos de contraste, tenían como objetivo saber si las mujeres afectadas por las problemáticas que esta investigación aborda, se sentían identificadas, si sus experiencias coincidían en algún punto con las conclusiones obtenidas hasta el momento. Además de este objetivo, estos grupos de contraste servirían también para identificar nuevas realidades a las que hubiéramos podido ser ciegas.

Una vez realizados los 5 grupos de contraste con mujeres afectadas, empezamos a ver que no solo entraban a valorar si sus experiencias tenían algo que ver con lo que les mostrábamos, sino que, en la mayoría de las ocasiones, estas mujeres relataban buena parte de sus propios itinerarios institucionales. Además, observamos cómo al hacerlo en compañía de otras usuarias a las que ya conocían y de trabajadoras de las entidades de las que eran usuarias, se sentían cómodas y arropadas. Vimos, al analizar estas conversaciones grupales, que ya teníamos esa información que pretendíamos obtener con las entrevistas individuales.

Visto todo esto, en reunión con el equipo de seguimiento de la investigación, y en el marco de los criterios éticos feministas que durante todo este proceso venimos trabajando, hicimos un trabajo de reflexión y nos preguntamos lo siguiente:

- ¿Qué información nueva nos van a aportar las entrevistas individuales?
- ¿Qué posibilidades hay de que las mujeres entrevistadas puedan sentirse vulnerables o indefensas al realizar una entrevista de este tipo en la que solo ella es la protagonista?
- ¿Es necesario exponer a las mujeres a esta situación (con el gasto de tiempo, de energía...) para estudiar lo que esta investigación propone?
- ¿Les estamos dando voz cuando hacemos estas entrevistas o estamos o estamos usando su voz?

Finalmente optamos por no hacer estas entrevistas. En cambio, aumentamos el número de grupos de contraste. La decisión de hacer más de estos grupos fue también reflexionada. Vimos, tras los primeros, que el enfoque de esta investigación, que se centra en las decisiones de las instituciones, en lo que los servicios públicos hacen o no hacen, y no en lo que ellas han decidido en sus vidas o en lo que hacen o no hacen en ellas, les permite conversar en grupo sobre cosas

nuevas. Les permite, sin miedo a las consecuencias, criticar espacios, recursos y servicios que ellas mismas saben, por sus experiencias y las de mujeres cercanas, que no funcionan.

Estos nuevos grupos de contraste se realizarán en diferentes territorios históricos, ya que los primeros se realizaron solo en Bizkaia.

### **3.4.2 Participación en el proceso**

En las conversaciones grupales han participado un total de 46 mujeres divididas en 9 grupos diferentes. El único criterio que hemos seguido para la selección de las participantes es que fueran mujeres mayores de edad y que fueran usuarias de entidades de EAPN. El número de participantes por grupo ha sido muy variado: dos grupos de 2 mujeres, dos grupos de 3, un grupo de 4, dos grupos de 7, un grupo de 8 y un grupo de 10.

A partir de las principales conclusiones obtenidas en las dos investigaciones preliminares y lo observado en esta misma fase, realizamos preguntas para que ellas pudiesen hablar y contarnos si se sienten identificadas con lo que decimos, si pueden darnos ejemplos personales, si discrepan, etc. Aunque había un guión estructurado (ver Anexos), lo cierto es que, en las explicaciones previas, donde explicábamos la investigación y las conclusiones obtenidas hasta ahora, en la mayoría de los casos las mujeres comenzaban a hablar y a relacionar esas conclusiones con sus propios itinerarios.

### **3.4.3 Conclusiones del proceso**

A continuación, pasamos a describir de forma agrupada los temas que más protagonismo han tenido, pero antes debemos destacar la capacidad de la práctica totalidad de las mujeres participantes de vincular sus situaciones personales con la estructura social en la que viven. No necesariamente identifican el machismo, el racismo y el clasismo estructurales cuando las agreden en las instituciones (aunque sí que lo hacen en muchos casos), pero cuando ponemos el énfasis, como es el caso de este proceso de trabajo, en que no vamos a centrarnos en sus decisiones individuales, sino en los comportamientos y decisiones de las instituciones públicas, la claridad sobre lo que éstas hacen mal y sobre las consecuencias que esto tiene en sus vidas es abrumadora.

Una vez más vemos que, si realmente nos interesa la opinión de la ciudadanía para mejorar los servicios públicos, hay que invertir en procesos participativos de calidad en los que no se busque un resultado fácil, deben ser procesos bidireccionales en los que para preguntar hayamos explicado antes de qué estamos hablando exactamente. Es muy tramposo, y en demasiadas ocasiones ocurre, que les hagamos preguntas a usuarias sobre cómo mejorar un servicio sin que esas usuarias tengan el mínimo conocimiento sobre las dinámicas institucionales que operan detrás de ese servicio.

Hemos dividido en seis apartados, en los que hemos querido agrupar la información recogida en los grupos:

- Cuestiones de visibilidad, dignidad, respeto y credibilidad de las mujeres
- El caso específico de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión que son madres y de las víctimas de violencia machista
- La atención y el trato recibidos en los servicios sociales de base y en otros recursos
- La fragmentación del sistema de protección social
- La demanda de recursos específicos para mujeres

- Las carencias en la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones dedicadas a la promoción del empleo.

#### 3.4.3.1 En cuanto a visibilidad, dignidad, respeto y credibilidad de las mujeres

En la primera fase de esta investigación, a partir de la cual se ha planteado el trabajo que ahora presentamos, identificábamos un grave problema de fondo que tenía que ver con **cuestiones de visibilidad, dignidad, respeto y credibilidad**.<sup>22</sup> Como decíamos entonces, la experiencia de muchas mujeres que acuden a los recursos y servicios sociales es la de no sentirse escuchadas ni comprendidas; al contrario, se sienten cuestionadas y juzgadas, lo que genera en ellas fuertes sentimientos de vergüenza y humillación en un marco cultural que estigmatiza especialmente a las mujeres pobres, mucho más cuando son madres. Esta cuestión ha vuelto a parecer en esta investigación.

Al ser preguntadas por cuestiones que tiene que ver con la falta de credibilidad y respeto en las instituciones públicas, una de las mujeres entrevistadas señala lo siguiente: *“Ponen la culpa en la persona. Si estás ahí será por algo. O que es porque quieres”*. Esto unido a la vergüenza de decir que están en la calle, hace que no pidan ayuda.

La actitud de sospecha continua nos lleva a situaciones como la que describe una de las mujeres participantes: *“Yo tengo estenosis de canal y una hernia. Entonces me puso como exenta [la trabajadora de Lanbide], pero luego me llamó a casa y me dijo: oye, te he puesto como exenta, pero no te voy a poner para siempre, te voy a poner para este año, porque igual me pillo los dedos”*.

¿Con qué se puede “pillar los dedos” una trabajadora de Lanbide que está tramitando el caso de una mujer que sufre una enfermedad como la estenosis,<sup>23</sup> dolorosa y potencialmente incapacitante?

#### 3.4.3.2 El caso específico de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión que son madres y de las víctimas de violencia machista

Como venimos advirtiendo desde el comienzo de nuestra investigación, abordar con radicalidad la cuestión de la **credibilidad** de las mujeres en general y de las mujeres en situaciones o en riesgo de exclusión, es esencial. El déficit estructural de credibilidad que sufrimos las mujeres y la intersección de este déficit con otros relacionados con el origen, la clase, la edad, la capacidad o la formación, están en la base de muchas de las barreras y limitaciones a las que nos

---

<sup>22</sup> González Llama, Amaia (2023). “Límites para el acceso de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social a los servicios de protección social”. *Zerbitzuan*, 79, pp. 49-51.

<sup>23</sup> “La estenosis de canal lumbar se define como el estrechamiento estructural del canal raquídeo, de los recesos laterales o de los agujeros de conjunción en la zona lumbar. El diagnóstico se establece por la presencia de síndrome clínico y la confirmación mediante imágenes de un canal lumbar estrecho. La historia natural e incidencia de este síndrome es desconocida, aunque la demanda de tratamiento quirúrgico ha sufrido un incremento muy importante. La fisiopatología está determinada por el estrechamiento progresivo del canal lumbar por enfermedad degenerativa (colapso discal e hipertrofia facetaria y de ligamento amarillo) que produce compresión mecánica (estática o dinámica) de las raíces de la cauda equina, alterando su nutrición y metabolismo, lo que desencadena dolor y alteraciones neurológicas de extremidades inferiores (claudicación neurógena).” Herrera Rodríguez, A. y Vela Rodríguez, J. (2002). “Estenosis de canal lumbar”. *Revista Española de Cirugía Ortopédica y Traumatología*, 46 (4), pp. 351-372.

enfrentamos cuando nos relacionamos con el sistema de servicios sociales y que nos desalientan a la hora de acceder a determinados recursos.

Particularmente grave es el caso el caso de las **mujeres en situación o en riesgo de exclusión que son madres**, caso que podría servirnos como modelo para reflexionar tanto sobre las carencias actuales del sistema de servicios sociales como sobre sus posibilidades de mejora. Estereotipos estigmatizadores como el de la “mala madre”, o abordajes diferenciados y estancos a la problemática de la mujer y a la de sus hijas o hijos que en muchas ocasiones resultan en la separación traumática entre una y otras, es señalada por varias de las mujeres entrevistadas como una importante barrera que desalienta a muchas mujeres de acudir a los servicios sociales. El miedo de las mujeres a que les quiten a sus hijas/os es algo que un sistema social que busque el bienestar de sus ciudadanas no se puede permitir.

“Tienes miedo de que te quiten a los críos”, afirma con rotundidad una de las mujeres entrevistadas. Este temor y sus consecuencias es desarrollado por otra de las entrevistadas en los siguientes términos:

*“Es que no se informa a la mujer. Se le da un papelito, y con esto haz lo que puedas [...] y no es cuestión, porque luego viene uno por detrás y ya te lo dije, ¿eh? Ahora, ¿ves? Ahora te vas a quedar sin los niños. Muy mal, porque aparte de eso, la dejas hecha un trapo, jirones, encima le estás diciendo que le vas a quitar los niños durante un tiempo hasta que solucione su problema, o su situación. Entonces es doble dolor. O sea, te has dado cuenta que este señor te estaba tomando el pelo desde el primer día que lo conociste, pero sigue en ello, y luego, además, las instituciones públicas no informan, cuando llegas no te dicen usted tiene derecho a tal cosa, cual”.*

Las mismas dificultades para ser y sentirse escuchadas y creídas se expresan en los casos en los que las mujeres entrevistadas se encuentran inmersas **en situaciones de violencia machista**: “Es que denuncias y te sientes mal tú, y tiras para atrás hasta la denuncia. Entonces, yo creo que la asistencia psicológica es tan importante como la de protección”, dice una de ellas. Otra de las mujeres entrevistadas, procedente de un país centroamericano, cuenta que cuando acudió a la trabajadora social a decirle que quería separarse de su marido, que era un maltratador, ella la instó a hablar con él, a intentar arreglarlo:

*“Cuando me iba a separar, [...] me dijo ella [la trabajadora social del ayuntamiento]: ¿y por qué te vas a separar? Y le digo, no, es que yo tengo dos niños pequeños, y él quiere que todo le dé en la mesa, y no me ayuda, viene del trabajo y quiere que todo le sirva en la mesa, como si fuera su empleada. Y me dice, pues habla con él, ven con él, hablamos. ¿Pero si yo quiero separarme, para qué tú me vas a decir que tengo que arreglar, si soy yo la que siento, si yo no quiero seguir? No me vas a decir, arréglate, porque te pegó, perdónale, sigue. Pues no. Si yo digo, es que ya no quiero más estar con esta persona, es que no quiero. Y nadie me va a obligar a hacerlo. Yo quiero estar tranquila, con mis hijos, no depender de nadie, que nadie me diga «no es que si no es por mí no vas a vivir o no vas a comer»”.*

La cuestión específica de la violencia machista y la experiencia de las mujeres con los servicios y recursos destinados para ella ha tenido mucho protagonismo en varias de las conversaciones. Recogemos a continuación algunas de las experiencias y opiniones surgidas en los grupos.



Algunas de las mujeres con las que hemos conversado son víctimas de violencia machista: “Yo he tenido protección policial y de hecho sigo teniendo el número del ertzaina ahí, entonces en cualquier momento de acercamiento, me llamas que estamos ahí”, recordaba una. En sus discursos, muchas de ellas expresan críticas a los mecanismos y procedimientos institucionales para la protección de las víctimas:

*“Un maltrato. Que tengas que vivir con tu maltratador en casa... y la tele: llama al 016... ¿para qué vas a llamar al 016? ¿Pero qué te soluciona el 016? Si no te soluciona nada. [...] Mejor que gastes menos en propaganda y hagan cosas como tienen que hacer a pie de calle”.*

*“Si llamas de urgencia a la policía igual no le da tiempo a llegar”.*

*“Es que no es lógico que haya mujeres que tengan que vivir con su maltratador. Por los trámites, porque hasta que hay una separación o un divorcio, etcétera etcétera. Entonces, a mí no me parece lógico que estés viviendo con la persona que te maltrata, con miedos y en situaciones difíciles”.*

*“No ven salida, vuelven con él y qué pasa, pues luego algunas terminan muy malheridas, pues en el cementerio la mayoría”.*

*“Yo lo que no considero lógico es que pongan a la mujer un policía, cuando verdaderamente ella lo único que hace es tratar de vivir y seguir con su vida. Y el otro, que es el maltratador, esté a su puñetera bola y siguiendo viviendo bien”.*

*“El teléfono que te dan, la mayoría de las veces no funciona”.<sup>24</sup>*

Una de las mujeres, víctima de violencia machista y que ha estado un año en una casa de acogida, muestra su disgusto con las condiciones de vida en esa casa: “Se meten en tu vida. Hay horarios de entrada y salida. [...] Al salir de la casa no me ayudaron en nada”.

#### 3.4.3.3 Atención y trato recibido en servicios sociales de base y en otros recursos

En el transcurso de las conversaciones de grupo hemos escuchado muchas quejas referidas a la atención recibida en los **servicios sociales de base**. Las mujeres entrevistadas hablan de falta de información por parte de las trabajadoras sociales: “Muchas veces vas a la trabajadora social a preguntarle algo de alguna prestación, pero no sabe nada. ¿Qué hago entonces?”, dice una. “Sobre la ayuda del Gobierno Vasco por hijas/os, la trabajadora me dice que no sabe nada”, dice otra.

Más preocupante aún que esta falta de información resulta el hecho de que algunas mujeres hablen directamente de haber sufrido maltrato en esos servicios de base: “Las trabajadoras sociales también te tratan muy mal a veces”, se lamenta una de las mujeres participantes; “En los 8 años que llevo en [cita un municipio], la única persona que me ha tratado mal es en el ayuntamiento y es esa persona. Esa trabajadora es conocida por tratar mal a mucha gente”,

---

<sup>24</sup> Esta participante se refiere al teléfono denominado “bortxa”, un medio tecnológico que se ofrece en las Comisarias de la Ertzaintza a las víctimas de la violencia de género, con la finalidad de que éstas dispongan de un enlace directo con las unidades policiales en situaciones de emergencia. <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/1552-los-telefonos-bortxa-ertzaintza-ofrecen-nuevo-servicio-las-victimas-violencia-genero>

afirma otra. *“Servicios sociales te amenaza. Las mujeres tienen miedo de ir”*, denuncia una tercera.

Sin pretender en absoluto generalizar estas experiencias y opiniones, sí nos parece relevante explicitarlas y reflexionar sobre ellas ya que, como dice una de las participantes: *“Donde más cuesta entrar es en el servicio social, lo que es la base. La base es la que peor se porta. Y es la que está en la calle y la que lo ve todos los días”*.

Una de las mujeres participantes relata su propio caso. Acudió al ayuntamiento de su localidad de residencia para solicitar una ayuda de emergencia con la que cubrir el tratamiento odontológico en una clínica pediátrica de su hijo menor, quien, por sufrir de autismo, necesariamente debía ser sedado. Separada, con la guardia y custodia a su cargo y tutela compartida con su ex pareja, en el ayuntamiento le dicen que cubrirían el 50 por ciento de la operación, pero que el otro 50 por ciento debe asumirlo su ex pareja. Esta mujer cuenta que los trámites se fueron demorando en el tiempo hasta que, ante la situación cada vez peor de su hijo (*“Tenía la dentadura muy mal, no podía ni comer porque le dolía”*) decidió contactar directamente con un centro privado, con el que negoció el pago a plazos de la operación. Tras la operación, realizada en julio de este año, de la que está muy satisfecha, presentó la factura al ayuntamiento, pero aún sigue esperando una respuesta a su solicitud de ayuda:

*“Y le llevé la factura todavía, a la que lleva lo de las ayudas [dice un nombre], me quedó en llamar y hasta hoy no me ha llamado. Y se quedó así, y no me dieron ni un céntimo. Y hasta ahora en noviembre, la última cuota. Que me he quedado así, hasta endeudada con mi cuñada porque no tenía cómo”*.

Esta experiencia, de no ser convenientemente escuchadas y acompañadas se extiende, en algunos casos, a **otros recursos** más allá de los servicios de base, como la asistencia médica:

*“La médica hacía cuatro años que no quería ir allí. ¿Por qué? Una vez estaba muy enferma, no podía ni andar hasta que llegué al hospital cuando fui –cogí una cita de urgencia- me dijo así, gritándome, ¿para qué coges? Aprovechas las citas. Yo no voy de visita donde ti. Yo estaba muy muy enferma, y me dijo no tomes ni café ni nada. Yo tenía la vesícula que casi iba a reventar. Y desde ahí no quería ni verla hasta que la cambié, pedí para cambiarla, no quería ver a la médica. Fui andando, sudando, no podía ni llegar al hospital”*.

También se han expresado quejas por la calidad de la atención en el ámbito de las prestaciones por desempleo: *“Cuando vas a pedir alguna cosa no te dan toda la información de los derechos que tienes. Tienes que buscarla tú. Si vas al INEM y sabes que estás en el paro cobras una cantidad, si tienes otro derecho no te lo dicen. Mi marido y yo llevamos un año sin cobrar nada hasta que me dijeron desde fuera que tienes derecho a estoy y esto. Y yo cuando pregunté me dijeron que sí, tienes estos derechos. Perdimos un año”*.

O como en el tema, tan importante, de la **salud mental**:

*“A mí ahora en (nombra una entidad) me está viniendo una psicóloga una vez a la semana. [...] Eso me viene fenomenal [...] porque hay cosas que, una situación como de la que salí yo te puede llevar a caer en la mierda otra vez. Entonces, pues es una gente que yo no me hubiese esperado jamás que fuese a aparecer en mi vida. El psiquiatra primero era cada tres meses y medicación, luego era cada seis, y cada*

*vez llegaba y cuando me decían ¿qué psiquiatra tienes? Yo, pues no sé quién me tocará hoy”.*

Una de las mujeres participantes, originaria de Marruecos, comparte las **dificultades** a las que se enfrentan muchas veces por la **falta de conocimiento de su idioma y de su realidad cultural**, que en alguna ocasión lleva a que cuando nacen sus hijas e hijos tengan que figurar sus dos apellidos y no se escriban correctamente, lo que puede generar problemas cuando tienen que realizar gestiones en su país de origen: *“Cuando nace un bebé aquí, se sabe cuándo y dónde nace. Pero en el hospital rellenan mal los papeles. Si no lo lees, puede quedarse mal. ¿Y si no sabes leer o no conoces el idioma?”*, coincide otra de las participantes.

El **ámbito de la justicia**, tan esencial para las mujeres en situación o en riesgo de exclusión, no está exento de estas prácticas y actitudes de incorrección en el trato, hasta rayar la violencia institucional:

*“Yo en el juzgado, con un juez. Tuvimos un problema y me llegó una carta. Nos llegó una carta que decía que teníamos que pagar unas cosas, pero no entendíamos nada, no sabíamos de que eran esos pagos. Fui a preguntar y me dijo, no, tú no puedes venir, tiene que venir tu marido. Dije, bueno, la carta, una es mía y quiero, por favor, ¿puede explicarme? Me dijo la secretaria que el juez sacó esta orden y es él quien tiene que hablarte. Y cuando pedí por favor, ¿puedes explicar? Él me ha dicho que no [tengo] derecho a explicarme. Dije, ¿cómo que no tengo derecho a explicarme, si tú, que me has mandado esta carta. Yo, qué tengo que pagar, ¿tengo que pagar sin saber de qué? Y me trató muy mal, me dijo que no iba a explicarme. Y salí y una secretaria de ahí ha venido detrás de mí y me ha dicho por favor, ven aquí, voy a explicarte. A escondidas de él. Me explicó que tengo derecho a abogado de oficio y trae todos los papeles y pide. Pero él no quería ni hablar ni explicarme de qué trata. Es en 2018. En [ nombra una localidad]. Y hasta ahora. Pagué esta cantidad, pero todavía no sé de qué. Hay más gente a la que le ha pasado lo mismo”.*

A lo largo de las conversaciones grupales han aparecido también otras situaciones en las que las participantes han compartido dificultades para acceder al padrón, retrasos para acceder a viviendas protegidas, o comedores sociales sin plazas.

#### 3.4.3.4 Fragmentación del sistema de protección social

Una de las cuestiones que más ha salido en las conversaciones grupales es la queja por la **fragmentación del sistema de protección social**, lo que dificulta enormemente el tránsito de estas mujeres por los distintos recursos, viéndose en ocasiones privadas de acceder a algunos de ellos, al menos temporalmente. Esta experiencia coincide también con una de las conclusiones de la primera fase de nuestra investigación.<sup>25</sup>

*“No está nada unificado”*, dice una de las participantes, que añade: *“Ahora, luego como quieran saber algo tuyo, rápido te... quiero decir, que te encuentran en seguida. Pero tú para hacer algo, tienes que dar muchas vueltas”*. Otra de las participantes, en otro grupo de conversación, coincide en esta queja sobre la distinta capacidad del sistema para actuar de manera unificada cuando se trata de prestar servicios o de controlar a las personas usuarias de estos servicios:

---

<sup>25</sup> González Llama, *op. cit.*, pp. 47-49.

*“Cuando quieren lo saben todo, cuando quieren no saben nada y te piden los mismos papeles una y otra vez”.*

Esta fragmentación tiene consecuencias negativas para las mujeres usuarias, que muchas veces se ven obligadas a duplicar entregas de documentación que ya está (o debería estar) en posesión de la entidad prestadora del servicio: *“Lanbide, yo oigo a personas que dicen que tienen que ir ahí [...] tantas veces a entregar los mismos papeles”*, dice una de las participantes. *“Para llegar al SEPE tienes que pasar por Lanbide y resulta que están informados los dos, te digo porque he estado el otro día en Lanbide, y ahora me piden documentación que ya tienen hace cuatro años”*, se queja otra. *“Tienen toda la documentación, ¿por qué te piden más?”*, añade una tercera.

Otra de las mujeres participantes comparte su experiencia con el sistema judicial: *“Me han denegado justicia gratuita porque mi marido está trabajando. Ese es el problema que hay, a veces cuando son pareja en casa, si el marido trabaja, yo también significa que estoy trabajando. Y cualquier cosa que pido, no, hay una persona que cobra. Pero es él, no soy yo. Eso no sé por qué”*.

Esta falta de coordinación entre los servicios genera una tensión añadida a personas que ya se encuentran en situaciones vitales muy complicadas:

*“Lo hacen para volver a la gente loca y que se desmoralice, yo pienso que lo hacen así, la gente muchas veces lo deja por el camino porque se desmoraliza, aparte, las personas que van a pedir esas cosas no están en circunstancias personales con el ánimo muy alto [...] muchas personas sacan fuerzas de donde no las tienen para llevar los trámites a cabo. Porque yo, que estoy medianamente centrada, a mí todos esos trámites me vuelven loca, me saturan, o sea que gente que está bajo mínimos es que la terminan de fastidiar”*.

En otros casos, el resultado de esta fragmentación es la imposibilidad o la dificultad para acceder a determinados recursos:

*“Y me jorobó entera. Entonces, al año próximo, me tuve que poner como demandante de empleo siendo discapacitada y como veía que lo mío no entraba nunca, me puse como demandante de empleo. No me daban porque me decían que estaba exenta, porque no me podían dar empleo. Bueno, pues entonces ¿dónde estoy? Si no estoy aquí, no estoy aquí, ¿dónde estoy? Yo no cobraba RGI, estuve mucho tiempo sin cobrar RGI, muchísimo”*.

#### 3.4.3.5 Demanda de recursos específicos para mujeres

En muchos momentos de las conversaciones grupales ha surgido una cuestión que ya identificábamos en la primera fase de nuestra investigación: nos referimos a la demanda de **recursos específicos** para mujeres.<sup>26</sup> Así lo expresaba una de las participantes: *“Se necesitan servicios solo para mujeres. Sitios en los que puedan estar las mujeres, ayudarse entre ellas. Fomentar este tipo de asociaciones. También para mujeres con hijos”*. La ausencia de estos recursos resulta especialmente dramática para las mujeres que afrontan situaciones de exclusión social extremas. *“Cuando he estado durmiendo en el parque Europa en un seto y, vamos, sin toser, para que no se sepa que [dice su nombre] está allí. Por lo que me pueda pasar”*, confesaba una de ellas. O esta otra:

---

<sup>26</sup> González Llama, *op. cit.*, pp. 45-46.

*“Supuestamente en el ayuntamiento de (cita municipio) no hay presupuesto para el albergue en el que yo estaba y a las mujeres de ahí las han echado y las han tenido que bajar al albergue de hombres, que está abajo en el polideportivo. Y hay muchas mujeres que no quieren bajar porque ha habido algún abuso que otro. Y hay mujeres que han dicho que prefieren dormir en la calle que estar ahí”.*

#### 3.4.3.6 Aplicación de la perspectiva de género en instituciones y organizaciones dedicadas a la promoción del empleo

Una de las conclusiones a las que llegábamos en la segunda fase de la investigación tenía que ver con la existencia de graves **carencias en la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones dedicadas a la promoción del empleo**. Esta cuestión ha aparecido de manera muy clara en los grupos de conversación que hemos mantenido para elaborar este informe.

Varias de las mujeres participantes destacan que *“ninguna ha conseguido nunca empleo mediante Lanbide”*. Otras de las participantes comparten experiencias en las que las ofertas que han recibido son totalmente inadecuadas, sin la más mínima perspectiva de género: *“Lanbide me llamó. Lo que me ofrecían era: 2 horas, 2 días a la semana en Deba. 200€. Pero esta oferta no vale para nada, trabajas para pagar el transporte”*, dice una. *“Los horarios no favorecen”*, sostiene otra. *“El problema es la experiencia. Siempre te piden experiencia”*, critica otra de las participantes. *“No hay las mismas posibilidades, casi todo lo que sale es más para hombres: herramienta, obras, pintores... Lo que sale para mujeres es cuidado, limpieza... Casi todo es para hombres”*, dice una cuarta, enfatizando esa ausencia de perspectiva de género. Otra de las participantes aporta una clave esencial para entender lo que ocurre en los servicios de empleo, enfatizando el déficit de perspectiva de género al que nos hemos referido: *“Muchos requisitos que no nos van bien: experiencia, formación, carnet de coche o camión. No nos conocen, no saben lo que podemos hacer”*. “No nos conocen”: no se puede decir más claro.

Pero, a pesar de que los servicios de empleo no estén funcionando para estas mujeres, sienten que se ven obligadas a cumplir con unos requisitos que experimentan más como control que como ayuda: *“No entiendo por qué te obligan a hacer tantos cursos. Si no los haces tienes consecuencias”*, dice una. *“Cuando rechacé el trabajo me dijo que tendría problemas con Lanbide, pero no tuve porque yo no recibo ninguna ayuda de Lanbide”*, comparte otra.

También se han expresado críticas al hecho de que se suspenda la RGI a mujeres migradas que viajan durante un mes a su país de origen, Marruecos, aunque lo hagan con el correspondiente permiso, o porque Lanbide ponga problemas a mujeres que han solicitado baja voluntaria en un trabajo por las malas condiciones del mismo.

### **3.5 ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE DISEÑO Y FUNCIONAMIENTO DE RECURSOS Y SERVICIOS SOCIALES ORIENTADOS A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN**

#### **3.5.1 Selección de normativas a analizar**

Dentro del propio proceso de investigación, hemos propuesto la realización de un análisis documental sobre el diseño y funcionamiento de varios recursos, servicios o normativas de apoyo y atención a mujeres en situación o riesgo de exclusión. El análisis se ha realizado en relación a su orientación hacia las necesidades concretas de las mujeres y, con el fin de optimizar recursos y tiempos, hemos optado por centrarnos en algunas de las que se fueran identificando en todo el proceso de investigación.

La tercera fase de esta investigación, la que se presenta en este informe, se nutre de tres fuentes: el proceso llevado a cabo para esta misma fase, las dos investigaciones preliminares, y una tercera que es tan importante como las anteriores: el conocimiento acumulado del equipo que forma EAPN Euskadi. Este conocimiento acumulado, que solo es posible gracias al contacto directo durante años con personas afectadas por diferentes factores sociales y políticos excluyentes, ha permitido que nos hagamos preguntas concretas que tal vez no hubieran surgido de otra forma.

Así, gracias en este caso al trabajo continuo con mujeres y con aquellas que han sido víctimas de violencia machista, en esta fase de la investigación hemos incluido tres cuestiones que, al parecer, forman parte de esas barreras de acceso que venimos analizando. Estas cuestiones son:

- La unidad de convivencia
- Las acreditaciones de víctima de violencia machista
- La ayuda económica de gobierno vasco a las mujeres víctimas de violencia machista.

Nos hemos sumergido en las normativas que regulan estas tres figuras o recursos y hemos analizado los posibles motivos por los que fallan a la hora de llegar a las mujeres a las que supuestamente se dirigen.

#### **3.5.2 Unidad de convivencia y RGI**

No existe ninguna ley o normativa general que establezca qué es una unidad de convivencia y qué casos pueden ser excepcionales. Consideramos esto una carencia preocupante, sobre todo en el caso de víctimas de violencia machista. Siendo como es la unidad de convivencia una figura tan relevante a la hora de obtener recursos públicos, llama la atención que no exista un documento que unifique los criterios, que explique los motivos por los que se establecen dichos criterios y que informe de todos los recursos públicos para los que es necesario presentarla.

Para conocer algo sobre las unidades de convivencia tenemos que remitirnos a la *Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del sistema vasco de garantía de ingresos y para la inclusión*. De las normativas consultadas, es la que más extensamente aborda esta cuestión y es, al parecer, la que se utiliza como referencia desde otras áreas.

Nos centramos en las unidades de convivencia excepcionales, concretamente en tres puntos:

- 1) Supuestos admitidos
- 2) Duración
- 3) Abandono del domicilio habitual.

Este último punto entra dentro de los requisitos para obtener la unidad de convivencia excepcional, pero hemos querido darle un espacio diferenciado por considerar su existencia un grave error tanto de diagnóstico de la realidad que viven las mujeres víctimas de violencia machista como en la creación de itinerarios para salir de esta violencia. Este espacio diferenciado también es necesario porque este mismo requisito se repite en las otras dos normativas analizadas, la de la acreditación de víctima de violencia machista y la de la ayuda de pago único para víctimas de violencia de género.

#### 3.5.2.1 Supuestos admitidos

En la página 7037, en el artículo 26 sobre “Unidades de convivencia excepcionales” dice:

1. Como excepción de lo dispuesto en el artículo anterior, constituyen unidades de convivencia quienes, con independencia de los vínculos que pudieran existir con las personas que residan en el mismo domicilio, se hallen en alguna de las circunstancias siguientes:
  - a) Ser víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.
  - b) Ser víctimas de violencia de género o ser víctimas de violencia doméstica.  
[...]
  - d) Haber iniciado trámites de separación o divorcio, o instado la cancelación de la inscripción del correspondiente registro de parejas o uniones de hecho.  
[...]

Nos preguntamos de qué forma se pueden acreditar estas situaciones, no parece que se especifique en la normativa. Como veremos a continuación, en el apartado correspondiente, la acreditación administrativa otorgada por servicios sociales es un derecho de las mujeres víctimas de violencia machista. Esta acreditación permite que, sin la necesidad de interponer una denuncia, la mujer sea reconocida como víctima y acceda a determinados recursos del sistema de protección social. Sabiendo esto, nos preguntamos si para conseguir la unidad de convivencia excepcional se admite esta acreditación administrativa o si, como en el caso de la ayuda de pago único que también veremos después, solo se admite denuncia u orden de alejamiento.

Ya que el supuesto “b” diferencia entre violencia de género y violencia doméstica, también nos preguntamos cómo debe acreditarse la violencia doméstica que no se considera violencia de género. Como no podemos, por falta de tiempo, entrar a analizar los procesos mediante los cuales la administración diferencia entre violencia de género y violencia doméstica y en los numerosos errores que se pueden cometer a este respecto debido al déficit formativo en género y en violencia machista del personal de las administraciones, nos limitamos a decir que, como mínimo, estas dos formas de violencia deben tratarse como supuestos diferentes. La violencia machista tiene su propio espacio y es lo suficientemente extensa y compleja como para mezclarla con la violencia doméstica, que es mucho más reducida en número si la diferenciamos adecuadamente de la violencia machista.

#### 3.5.2.2 Duración

El mismo artículo continúa con lo siguiente:

2. La duración de las unidades de convivencia excepcionales no podrá exceder de tres años, que se contarán desde la fecha del hecho causante en los términos que reglamentariamente se establezcan, transcurridos los cuales sus integrantes conformarán la unidad de convivencia de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo anterior. Este límite no será de aplicación a las unidades de convivencia formadas por personas pensionistas. Podrán acumularse periodos

de duración de la unidad de convivencia excepcional cuando traigan causa de hechos distintos, a cuyo efecto se tomará como fecha para el cómputo del periodo máximo de duración de la unidad de convivencia la del último hecho causante.

Lo primero que nos llama la atención es el tiempo establecido como periodo máximo de duración, y nos preguntamos: ¿por qué la duración de estas unidades de convivencia excepcionales no podrá exceder de tres años? Nos gustaría saber cuál es el criterio que se ha seguido para que sean tres años y no un año, o diez o para que sea indefinida.

En relación a esto, nos genera especial preocupación la acumulación de periodos a la que hacen referencia. El artículo citado dice:

“Podrán acumularse periodos de duración de la unidad de convivencia excepcional cuando traigan causa de hechos distintos, a cuyo efecto se tomará como fecha para el cómputo del periodo máximo de duración de la unidad de convivencia la del último hecho causante”.

Pongámonos en el caso de una víctima de violencia machista (uno de los supuestos que se contemplan específicamente, el supuesto “b”) ¿Qué significa “hechos distintos”? Podemos imaginar que en este caso “hechos distintos” significa nuevas agresiones. Siendo así, ¿cómo se prevé que demuestre esto la mujer agredida? ¿Con una nueva denuncia? ¿Mediante la acreditación administrativa de servicios sociales? ¿Mediante un parte de lesiones?

Si es mediante una denuncia, es posible que se esté incumpliendo lo que establece el Convenio de Estambul, y que el BOE núm. 137, de junio de 2014<sup>27</sup> ratifica: “La prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra cualquier autor de delito”.

Si es mediante la acreditación administrativa de servicios sociales, ¿cómo se entiende esta acreditación? Si se le concedió en su momento, ¿se le volverá a conceder por haber sufrido una nueva lesión? ¿Está prevista esta casuística? Esta es una cuestión concreta sobre las acreditaciones administrativas, su función y su protocolo de expedición, que desarrollaremos en el apartado correspondiente.

Las cuestiones formales o burocráticas son fundamentales porque nos revelan el marco ideológico, el código moral y el nivel formativo de quienes legislan. En este sentido, nos preguntamos: ¿somos conscientes de lo que significa que una mujer tenga que certificar una nueva agresión para mantener su unidad de convivencia fuera de la de su marido maltratador? Significa, como mínimo, tres cosas:

- Seguimos sin entender que la violencia machista no es una situación conformada por un conjunto de agresiones. Seguimos sin ver que la violencia machista es un sistema, una violencia continuada que se extiende a lo largo del tiempo y se instala en todas las esferas de la vida de la mujer víctima.
- Estamos diciendo que para continuar con una unidad de convivencia sin formar parte de la de su maltratador, la mujer debe ser agredida de nuevo. Estamos diciendo que sin herida no hay credibilidad. Y lo que es todavía más grave: si no vuelve a ser agredida en tiempo y forma (antes de que se acaben los tres años establecidos y debe ser

---

27 Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-5947-consolidado.pdf>



demostrable), perderá el derecho a tener su propia unidad de convivencia, un derecho adquirido por haber sido reconocida víctima de violencia.

- Estamos pensando que tres años es suficiente para independizarse de su agresor, para conseguir no depender ni económica ni emocionalmente de él. La mujer que no lo consigue ha debido hacer algo mal y por ello no merece seguir intentándolo, debe volver a la situación inicial.
- O, lo que es peor, tal vez sospechamos que la violencia acreditada que le permitió obtener su propia unidad de convivencia tres años antes no era para tanto, que tal vez exageraba, que tal vez mentía y por ello no puede volver a demostrar una agresión tres años después.

Este es el marco ideológico en el que parece que nos movemos. Un marco patriarcal y neoliberal que continúa dudando de las consecuencias demostradas científicamente de la violencia machista y que fiscaliza la vida y las decisiones de quienes pretenden acceder a recursos públicos.

### 3.5.2.3 “Abandono del domicilio habitual”

Siendo todo lo anterior digno de gran preocupación, lo que contiene el apartado 4 de este artículo nos resulta especialmente grave:

4. La constitución de la unidad de convivencia a que se refieren las letras b) y d) del apartado 1 exigirá el **abandono del domicilio habitual** y la residencia en otro distinto al del cónyuge o al de la persona con quien mantuviera una relación análoga a la conyugal y, en el caso de las víctimas de violencia de género o de violencia doméstica, en domicilio distinto al de quien la hubiera ejercido (el énfasis es nuestro).

La mujer que sufre violencia machista debe salir de su domicilio para poder obtener su propia unidad de convivencia separada de la de su maltratador.

Desde una perspectiva administrativa: ¿cómo va a conseguir una mujer con pocos recursos económicos o sin ellos un lugar en el que vivir? Concretamente, ¿cómo lo va a hacer una mujer víctima de violencia machista?

El parque de vivienda pública es insuficiente, por lo que apuntarse a las listas de Etxebide no es una solución a este problema. En caso de contar con RGI o alguna otra prestación, está más que demostrado que son ingresos insuficientes para acceder al mercado de vivienda privada. A esto se une el tantas veces denunciado sesgo racista de arrendadores e inmobiliarias. La merma del derecho constitucional a la vivienda en favor del libre mercado ha hecho que el acceso a la vivienda privada sea extremadamente difícil tanto por el precio de la misma como por los sesgos racistas estructurales. Como sabemos, las mujeres víctimas de violencia machista a menudo sufren violencia económica. Aplicar la imprescindible perspectiva interseccional nos permite ver que, si además de ser mujer víctima de violencia machista se es racializada, el panorama es desolador.

¿Qué criterio se ha utilizado para la elaboración de este requisito?

### 3.5.3 Acreditaciones de víctima de violencia machista

Nos remitimos a la *Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.*

En el citado acuerdo se describen los “procedimientos básicos para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género por las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”. Estos procedimientos se dividen en siete apartados:

- 1) Ámbito de aplicación
- 2) Situaciones en las que cabe la solicitud de la acreditación administrativa
- 3) Actuación en caso de que la víctima cuente con un título de carácter judicial
- 4) Procedimiento para la expedición de la acreditación administrativa
- 5) Circunstancias a tener en cuenta para la emisión de la acreditación administrativa
- 6) Emisión del informe de valoración y de la acreditación administrativa
- 7) Relación de entidades y organismos que acreditan.

#### 3.5.3.1 Antecedentes

En la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* se contemplaba la posibilidad expedir acreditaciones administrativas a través de informe de servicios sociales. Es decir, hace ya 19 años que los servicios sociales tienen competencia para expedir informes de este tipo.

Además, en 2018 se modificó el artículo 23 de la LO 1/2004. *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.*

La modificación dice lo siguiente:

Artículo 23. *Acreditación de las situaciones de violencia de género.*

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. **También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;** o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos (la negrita es nuestra).

Visto esto, nos preguntamos: ¿se ha hecho algún seguimiento de la expedición de las acreditaciones de víctimas de violencia machista por parte de servicios sociales?

En el mismo artículo dice lo siguiente:

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, **diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género** (la negrita es nuestra).

¿Se han diseñado estos procedimientos?

### 3.5.3.2 Actualmente

Ahora que desde el Ministerio de Igualdad se profundiza en ello, se describen las pautas a seguir e incluso se incluye un anexo con el “Modelo común para la acreditación administrativa de la situación de violencia de género, adoptado en cumplimiento de lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género”, nos preguntamos:

¿Cómo se está formando a las profesionales de los servicios sociales para expedir estas acreditaciones?

¿Qué formación tienen las profesionales de los servicios sociales en violencia machista?

¿Se hará un seguimiento a partir de ahora de cómo se está llevando a cabo esta labor de expedición de la acreditación?

### 3.5.3.3 Acreditación sujeta a condiciones

Queremos llamar la atención sobre modelo común para la acreditación administrativa que se incluye, como anexo, en este acuerdo. En él vemos que las acreditaciones de víctima de violencia de género se otorgan para fines determinados, es decir, **no existe una acreditación única** que la mujer víctima pueda utilizar para todo lo que considere conveniente y cuantas veces lo necesite dentro de la ley. En el Anexo I aparece el formulario que las profesionales deben rellenar. Reproducimos a continuación lo que aparece en la parte final del mismo:

Y para que así conste en su presentación ante ..... (3) para la solicitud de ..... (4) se expide la presente acreditación, en el lugar y fecha indicados.

(1) Cargo/puesto que ostenta.

(2) Organismo, servicios sociales, servicios especializados, servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente que acredite.

**(3) Organismo/dependencia ante la que se presenta la solicitud de derecho/prestación.**

**(4) Derecho/prestación que se solicita** (la negrita es nuestra).

¿Acaso una mujer debe ser fiscalizada en su “uso” de su reconocimiento como víctima de violencia machista? ¿Cuál es nuestro imaginario sobre lo que es una mujer víctima de violencia machista? ¿Acaso sospechamos de ellas?

### 3.5.3.4 Abandono del domicilio habitual. “No convivir con su agresor”

En el Anexo 3 del acuerdo se incluye “Información a la víctima de violencia de género de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y otras normas aplicables”. En el apartado 5 de este anexo, “Derecho a la percepción de ayudas sociales”, se detalla que para recibir la Renta Activa de Inserción, las mujeres víctimas de violencia de género deberán cumplir, entre otros requisitos, **no convivir con su agresor** (la negrita es nuestra). Como sucede en el caso de las unidades de convivencia excepcionales, para acceder a un derecho social, en este caso una ayuda económica, se obliga a las víctimas de violencia machista a salir de la casa en la que vive.

¿Por qué esa insistencia en que la mujer salga del domicilio como condición para acceder a recursos? ¿Acaso creemos que poner esta condición hace que las mujeres lo consigan? ¿Acaso creemos que las mujeres no dejan de convivir con sus agresores porque realmente no quieren, no se esfuerzan lo suficiente?

Nos reforzamos en lo mostrado en los informes anteriores de esta misma investigación: existe, por parte del personal de la administración pública, una flagrante y peligrosa falta de formación y conocimiento sobre lo que significa la violencia machista, sobre su enorme complejidad y sobre la extensión y profundidad de sus consecuencias.

Por cierto, cabe añadir que ninguna de las mujeres participantes en los grupos de contraste conocía la existencia de estas acreditaciones administrativas de víctima de violencia de género.

### **3.5.4 Ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género**

Nos remitimos a la *ORDEN de 29 de octubre de 2014, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por las que se establece el procedimiento de concesión y de pago de la ayuda económica a las mujeres víctimas de violencia de género, prevista en el artículo 27 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

#### **3.5.4.1 Abandono del domicilio habitual. “No convivir con el agresor, ni seguir manteniendo relaciones de pareja con el mismo”**

Si es grave que se obligue a una mujer víctima de violencia machista a conseguir un nuevo lugar en el que vivir para recibir la Renta Activa de Inserción, es ya inconcebible que esto también suceda en el caso de una ayuda destinada exclusiva y específicamente a mujeres en estas situaciones. El procedimiento para la concesión de esta ayuda económica recoge el siguiente requisito: **“No convivir con el agresor, ni seguir manteniendo relaciones de pareja con el mismo”**.

Nos atrevemos a decir que esta normativa ha sido diseñada por profesionales que carecen de una adecuada formación en violencia machista. De lo contrario, con toda probabilidad habrían entendido que una mujer víctima de violencia machista a menudo sufre violencia económica por parte de su maltratador, es decir, con mucha probabilidad, esa mujer no tendrá posibilidad de encontrar un nuevo lugar en el que vivir.

Con todo, siendo lo dicho suficiente motivo para **eliminar cuanto antes este requisito**, existe otro que demuestra con más claridad el déficit formativo de quienes elaboran y aplican esta normativa: que un requisito sea que no seguir manteniendo relación con su agresor es lo mismo que decir que esa mujer puede simplemente desvincularse de su maltratador, es mostrar un desconocimiento absoluto sobre la enorme complejidad de estas relaciones, sobre la desmedida dependencia emocional que estos hombres generan en sus víctimas, sobre el miedo que estas mujeres sienten ante las amenazas de su maltratador.

#### **3.5.4.2 Acreditación requerida**

Por otro lado, en relación a la acreditación de la situación de violencia de género que se requiere para acceder a esta ayuda, llama la atención que las tres únicas vías aceptadas sean:

- a) orden de protección a favor de la víctima de género en vigor a la fecha de la solicitud; b) sentencia condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género, en la que se acuerdan medidas de protección a favor de la víctima, que se encuentren en vigor a la fecha de la solicitud de la ayuda; c) en ausencia de la Orden de Protección o Sentencia Condenatoria, será título de acreditación de la situación de violencia de género el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género, en tanto se dicta la orden de protección.

No aparece la acreditación mediante informe de servicios sociales, una acreditación que es posible expedir desde la LO 1/2004. ¿Por qué?

#### 3.5.4.3 Informe de valoración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

El artículo 6 de la Orden analizada se refiere a los informes de valoración que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo debe realizar para la obtención de esta ayuda. Nos preocupa este hecho, pues no tenemos constancia de que las personas profesionales encargadas de realizar estas valoraciones tengan formación específica y adecuada en violencia machista. Para cualquiera de los puntos que contempla este apartado se debería tener esta formación, sin embargo, es especialmente delicado el punto 5:

En la valoración de las circunstancias sociales se atenderán las relacionadas con la situación de violencia sufrida y su repercusión en la participación o el aprovechamiento de los programas de inserción, con el grado de discapacidad reconocido, así como cualesquiera otras que, a juicio de Lanbide, puedan incidir en la empleabilidad de la víctima.

¿Cómo se realizan estas valoraciones?

¿Existe alguna auditoría sobre la realización de estas valoraciones?

¿Qué formación en violencia machista tienen quienes realizan estas valoraciones?

#### 3.5.5 **Recapitulación**

En los tres casos (obtención de unidad de convivencia excepcional para recibir RGI, acceso a Renta Activa de Inserción contemplada en la normativa sobre acreditación de víctima de violencia de género, y acceso a la ayuda de pago único de Gobierno Vasco para víctimas de violencia de género) **es necesario abandonar el domicilio en el que se reside**. Es más, en el caso de la ayuda de pago único de Gobierno Vasco, se exige también **no tener relación con el agresor**.

En el caso de la obtención de la unidad de convivencia excepcional para acceder a la RGI no se especifica si la acreditación de víctima necesaria puede ser la acreditación administrativa por servicios sociales.

Además, estas unidades de convivencia excepcionales no podrán exceder de los tres años desde su expedición, a no ser que se acrediten hechos distintos. Puesto que no se especifica en qué consisten esos hechos distintos, si hablamos de víctimas de violencia machista, podemos entender que se refiere a nuevas agresiones. Esto es una aberración, pues implica que la mujer solo es reconocida realmente como víctima en las ocasiones concretas en que es agredida de forma demostrable, es decir, la mujer necesita que su agresor vuelva a golpearla o a generarle un estado extremo de ansiedad o pánico, por ejemplo, para prolongar su derecho a tener una unidad de convivencia propia.

Sobre las acreditaciones administrativas y los procedimientos ya desarrollados por el Ministerio de Igualdad, no sabemos si se están aplicando en la CAPV. Tampoco sabemos si las profesionales dedicadas a la expedición de estas acreditaciones cuentan con formación adecuada en violencia machista. No sabemos si se está haciendo un seguimiento de la forma en que se está llevando a cabo este servicio.

Estas acreditaciones, tal y como se muestra en el modelo anexo a la normativa, están sujetas a que la mujer víctima tenga motivos administrativos suficientes para solicitarla. Es decir, solo se pueden solicitar estas acreditaciones para acceder a recursos concretos de la administración.

Cada vez que la mujer víctima necesita la acreditación para algo debe acudir a su trabajadora social y someterse al proceso. La víctima es fiscalizada en muchos casos. No parece que se contemple el reconocimiento de la condición de víctima como parte del proceso de reparación al que tiene derecho.

Para el acceso a la ayuda del Gobierno Vasco para las víctimas de violencia de género se debe acreditar esta condición. Se describen tres vías para acreditarla, pero ninguna de ellas es la del informe de servicios sociales, una vía que es válida desde 2004 y cuyo procedimiento de expedición se ha desarrollado en 2021.

El acceso a esta ayuda también requiere de un informe de valoración de Lanbide que acredite que la mujer víctima tiene dificultades para la “empleabilidad”. No entraremos aquí en el perverso significado del concepto “empleabilidad”, que coloca la responsabilidad de obtener un trabajo en las personas y resta responsabilidad a las empresas e instituciones<sup>28</sup>. **Lo que sí sería necesario es conocer qué formación específica en violencia machista están recibiendo las personas profesionales encargadas de la elaboración de estos informes.**

---

<sup>28</sup> En el Informe II de esta investigación desarrollamos brevemente esta idea:  
[https://drive.google.com/file/d/1Mc\\_CCOg-inJlv8fxveRwyHASHsH\\_7j4E/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1Mc_CCOg-inJlv8fxveRwyHASHsH_7j4E/view?usp=sharing)

## **3.6 ENTREVISTAS CON RESPONSABLES DE INSTITUCIONES**

### **3.6.1 Introducción**

En coherencia con lo trabajado en las sesiones sobre ética feminista y en el análisis de la checklist de EAPN España, consideramos necesario incluir en el proceso de investigación a las personas responsables de las diferentes áreas del sistema de protección social para:

- 1) darles a conocer el hecho de que se está haciendo una investigación sobre un tema que les concierne directamente
- 2) saber hasta qué punto tienen conocimiento y sensibilidad hacia un tema de primer orden como es la desigual accesibilidad a los recursos públicos por razones de género.

En nuestro planteamiento inicial, estaban previstas entrevistas a cargos políticos de diferentes áreas de las tres Diputaciones de la CAPV, de los Ayuntamientos de las tres principales ciudades vascas (Bilbao, Vitoria y San Sebastián) y de Gobierno Vasco. Finalmente, por cuestiones de agenda, no hemos podido acceder a todas ellas y nos hemos limitado a realizar entrevistas a cargos de Gobierno Vasco. Las personas entrevistadas han sido:

- Sara Buesa Rodríguez, Directora de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo; en esta entrevista también participó Marta Cundín González, coordinadora del Servicio de Prestaciones de Lanbide.
- Nerea Melgosa Vera, Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales;
- Ana Isabel García Vicente, Directora del Área Social de Alokabide;
- Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión.

En todas las entrevistas se han realizado las mismas preguntas, que abordan principalmente cuatro temas (ver Anexos):

- Barreras o dificultades de acceso a las que se enfrentan las mujeres.
- Consciencia de la existencia de estas barreras por parte de quienes trabajan en las instituciones.
- Fragmentación del sistema de protección social.
- Formación en género y en violencia machista de quienes trabajan en las instituciones públicas.

### **3.6.2 Conclusiones extraídas por bloques temáticos**

A continuación, mostramos lo que nos trasladaron sobre estos cuatro asuntos.

#### **3.6.2.1 Barreras o dificultades de acceso a las que se enfrentan las mujeres**

##### **SARA BUESA RODRÍGUEZ**

En general las mujeres tienen más barreras a la hora de acceder a los recursos, en el caso de las mujeres en situaciones de exclusión social, estas barreras se acentúan.

Aunque no formaba parte del guion de la entrevista, le comuniqué que los problemas que algunas mujeres tienen para acceder a la acreditación de víctima de violencia machista que gestiona Servicios Sociales pueden repercutir en el acceso a RGI. Su respuesta fue: Nosotras con respecto a la acreditación, hay mil medios para acreditar.

Más adelante añadió:

*A nivel de itinerarios de inclusión sociolaboral [...] Esto es un trabajo que hemos reforzado en los últimos años, en materia de inclusión, una línea de trabajo de hacer itinerarios integrales,*

*itinerarios mixtos compartido entre sistemas [...] hay varios de ellos que están enfocados en mujer. Tenemos uno en concreto, Emaukera, que es con servicios sociales del ayuntamiento de vitoria, diputación de Álava, Lanbide y la Fundación EDE con una gestión de caso compartido, itinerarios para la inclusión sociolaboral de mujeres víctimas atendidas en los servicios sociales de ayuntamiento y diputación [...]". Son 14 con diferentes objetivos.*

#### **NEREA MELGOSA VERA**

*"Yo creo que las barreras de acceso que es verdad que puedan existir desde el punto de vista de todo el mundo no tiene conocimiento de cuáles son sus derechos y sus deberes, pero creo que a nivel ciudadanía tampoco. Las propias administraciones hemos detectado que [...] hablamos para la administración propia, pero no para las usuarias y usuarios de los servicios. Creo que tenemos que tener más en cuenta la participación de las usuarias y usuarios de los servicios, así como oírles y escucharles y atender. [...]"*

*Es verdad que, como cualquier otra política, las mujeres siempre tenemos un doble sesgo, ¿no? Por así decirlo. [...] tenemos un doble requerimiento muchas veces o doble barrera en el cual, pues cuesta mucho más, dependiendo a qué sectores de protección social acudir. Pero no solo desde el punto de vista solo de la protección social, sino a los servicios sociales en general [...]. Lo que estamos viendo, bueno, que puede ser que determinados sistemas de protección social o de políticas sociales, mucho mejor que protección social, de políticas sociales, que sí que habría que darle mucho mayor enfoque de género.*

#### **ANA ISABEL GARCÍA VICENTE**

*"Sí, por mi experiencia, de hecho, sí. Y desde Alokabide accedemos además a un colectivo muy amplio, pero a la vez muy identificado precisamente con las carencias de las mujeres, pues eso, con la dificultad de acceso muchas veces desde el punto de vista cultural, por su origen idiomático, por su entorno..."*

*El miedo a que el acercamiento a los recursos las exponga a pérdidas que ellas no saben cómo gestionar, con el tema de los hijos, las ayudas, bueno. Sí, la verdad es que lo vivimos muy a diario en nuestro trabajo y es especialmente evidente en mujeres. Y otro tema muy recurrente es el tema de la salud mental, en el que nosotros es cierto que hasta ahora nuestros análisis no han hecho una separación por género, hombre-mujer, pero creo que nos merece la pena empezar a hacer ya esa reflexión. Porque tenemos muy identificado en población joven que es recurrente, pero a partir de determinada edad, en nuestro caso, son las mujeres las que tienen un perfil de salud mental de ostracismo, aislamiento, abandono, falta de salida a los recursos... O sea, a los jóvenes los tenemos muy identificados con luego comisión de ilícitos, consumo, etc. etc. y problemas de convivencia, sin embargo, a partir de cierta edad, para nosotros es una gran fuente de alarma la mujer sola sin red, aislada, sin voluntad de acudir a los recursos y en un proceso de aislamiento que le lleva en muchos casos al impago y a la pérdida de la vivienda.*

#### **ALFONSO GURPEGUI RUIZ**

*"Sí. Yo creo que el acceso a los recursos, pues por diferentes causas, por dispersión de recursos, por dificultad de accesibilidad, por muchas causas, yo creo que la población en general tiene dificultades y particularmente las mujeres.*

*En el acceso, por ejemplo, a algo que es de nuestra responsabilidad, que es la renta de garantía de ingresos, lo hemos visto, lo hemos constatado y estamos trabajando para evitar esas barreras. Existen barreras de acceso que tiene que ver no solamente con el cumplimiento de requisitos,*



*que muchas veces es también difícil, eso bueno, la ley lo que ha intentado es, en fin, pues hacerlo un poquito más fácil, sino que la dificultad administrativa, la dificultad burocrática, la dificultad muchas veces de enfrentarse también pues a una situación que no deja de ser de una cierta manera estigmatizador. Bueno, pues cuando acudes a pedir una ayuda pues en este concepto que tenemos todavía de que nos son derechos, sino que son otra cosa, pues eso está en el subconsciente de todas. En lo que tiene que ver con el acceso al empleo también, yo creo que ahí las mujeres, de hecho, las mujeres tienen una tasa de actividad menor, y eso tiene que ver con muchas cosas, tiene que ver con la accesibilidad también, tiene que ver con la estructura del mercado, tiene que ver también con la demanda o con los requerimientos para acceder a los puestos de trabajo, con la cualificación... en fin. Tanto el ámbito de la garantía de ingresos como el ámbito del empleo existen dificultades de acceso y para las mujeres se acentúan.*

*“Pues porque a la Administración le cuesta mucho cambiar. Eso, por ejemplo. Porque los procedimientos administrativos, que yo creo que deben ser garantes precisamente de la igualdad de trato, deben ser garantes de tantas cosas, pues muchas veces se convierten en impedimentos para acceder. O sea, yo creo que es una visión de que todo el tema de procedimientos que debiera de ser garantía de acceso, en vez de tener esa visión, muchas veces el procedimiento se convierte en garantía de la perfección del procedimiento, pero sin tener en cuenta el acceso, ¿no? Sin tener en cuenta el fin último al que debe servir, ¿no?”*

### 3.6.2.2 Consciencia de la existencia de estas barreras por parte de quienes trabajan en las instituciones

#### **SARA BUESA RODRÍGUEZ**

*“Yo creo que sí que hay cierta consciencia de esas barreras de esa especial vulnerabilidad que tienen a veces en algunas situaciones, otra cosa es, como todo, no sé si son conscientes en toda su dimensión y en todas las derivadas de esas barreras, ¿no? Pues hay cosas de las que igual no somos conscientes si no nos las dicen. Y luego también depende mucho cuando hay una red con un montón de profesionales al final también, yo creo que esa sensibilización, pues siempre hay profesionales más sensibilizados que otros, ¿no? Como pasa en el día a día en la atención”.*

#### **NEREA MELGOSA VERA**

*“Sí, claro. Ya desde el punto de vista del propio pliego de contratación, desde el propio funcionamiento a la hora de poner en marcha cualquier servicio.”*

*Una de las barreras más destacables para Nerea Melgosa Vera es el desconocimiento de las mujeres de los derechos sociales que tienen, el estigma asociado al uso de los servicios sociales y la dificultad de las administraciones públicas para llegar a las personas usuarias. Considera que tendríamos que buscar esas herramientas de evaluación continua y valoración continua desde el punto de vista del lenguaje fácil.*

#### **ANA ISABEL GARCÍA VICENTE**

*Sí, yo sí que creo que se es consciente, otra cosa es que la limitación de recursos no nos esté llevando a poder dar una satisfacción adecuada a las necesidades que detectamos. Pero, yo desde luego, en el ámbito en el que me muevo y con el que me relaciono, creo que sí que hay una conciencia clara. Hay una carencia absoluta de recursos. Y luego también posiblemente una carencia de diagnósticos adecuados.*

*[...] Tenemos muchos servicios de acompañamiento, en el que cuando es una mujer sí que ponemos esa mirada de sus circunstancias y necesidades, pero como una globalidad [...] Es curioso, pero solemos gestionar esa modificación con la mujer, que es quien nos traslada las necesidades reales de la unidad convivencial, quien tiene ese soporte de los cuidados, claro, quien necesita red para los cuidados, o quien nos dice que tiene que cuidar de su madre y que tiene que estar más cerca porque ha envejecido y no llega. O sea, que ese es un tema que valoramos y que somos conscientes. Pero no tenemos un programa específico diseñado para mujeres.*

*Yo creo que eso es algo innato en todo el equipo social [poner la mirada de género con todas las personas a las que atienden] porque sí que creo que en general todo el equipo tiene todos esos inputs ya absolutamente interiorizados, pero no algo estratégico en Alokabide. Y el área social no es la única que se relaciona en Alokabide con los clientes. Entonces, por ejemplo, mira, te planteo una cosa: nosotros dentro del servicio de acompañamiento educativo y los proyectos de intervención comunitaria que hacemos, planteamos mejoras, y en esas mejoras, siempre siempre se valora que existan acciones específicas dedicadas o destinadas a la cuestión de género y a las especificidades del colectivo de mujeres. Y entre ellas, por ejemplo, también hay propuestas relativas a talleres en las que se trabaja con los hombres la perspectiva de género. Pero es algo muy intrínseco al área social y muy relacionado con nosotros, y es verdad que nosotros, aunque nos llamamos área social, nosotros desde que entra una persona en el parque público de vivienda hasta que se marcha, toda la gestión de los impagos, los incumplimientos, las necesidades de reubicación, todo eso lo lleva el área social, es decir, que queremos que todos los clientes sean considerados sociales en sus necesidades, porque forman parte de la sociedad. Y esa es la filosofía con la que trabajamos. Pero también es verdad que hay un área técnica que no tiene esos inputs interiorizados, o un área de gestión de contratos, que son los que firman y te mandan las comunicaciones, o un área de comunidades, un área de administrados de fincas, que no sabe lo que es, por ejemplo, un espacio inseguro desde la perspectiva de género.*

*La Administración es muy clientelista, es que venga el cliente hacia mí. [...]. Yo creo que el mayor problema que tiene en ese sentido, y es un problema de la administración, no tanto del tercer sector, ni de las asociaciones, es el concepto de usuario como cliente, y no como persona a la que servir. Entonces yo creo que esa es una de las barreras potentes.*

#### **ALFONSO GURPEGUI RUIZ**

*Si, consciente se es. [...] Pero yo creo que hay mucho camino por hacer y ahí yo creo que un ámbito que no creo que todavía hemos desarrollado lo suficiente, creo que tenemos ahí una tarea pendiente, es la colaboración entre la Administración y el Tercer Sector.*

##### **3.6.2.3 Fragmentación del sistema de protección social**

#### **SARA BUESA RODRÍGUEZ**

*La fragmentación del sistema es evidente, es evidente y es un problema para toda la ciudadanía. Al final, que cada una tenga su atención sectorial, a veces los procesos continuos son muy complejos de garantizarlos. Eso me parece evidente.*

#### **NEREA MELGOSA VERA**

*Yo creo que la palabra no es fragmentación, yo creo que es un tema competencial, a quién te toca qué, cuándo y cómo. O sea, las mujeres no deberían sentir [...] yo creo que ahí primero tendríamos que reconocerse los servicios sociales de base, con las diputaciones y con igualdad, hacer mesas de trabajo conjuntas [...], pero proceso por proceso. Y hay que hacer unas buenas*

*prácticas. En algunos territorios las están haciendo y hay que ver esas buenas prácticas cómo están siendo. Creo que la fragmentación es un tema competencial.*

#### **ANA ISABEL GARCÍA VICENTE**

*“Mucha. Muy complejo. Un entramado, y está tan poco optimizado, replicamos tanto unos a otros... por un lado nos repetimos, nos replicamos, y por otro decimos esto no es mío. No hay visión holística de nada.*

*[Cómo afecta a las mujeres a la hora de acceder] “Genera, por un lado, una falta de entendimiento absoluto, luego el reposicionarte continuamente, cada vez que vas a solicitar algo te tienes que reposicionar en ese recurso, en lo que te piden, porque por mucho que se intente gestionar desde los servicios sociales de base, al final hay miles de puertas que te piden una visión distinta, o sea, desde su visión te piden requisitos distintos, a veces contradictorios, y bueno, sí, yo creo que para ellas es desesperanzador, tienen que estar continuamente gestionando una expectativa de que algo va a cambiar que no siempre se produce [...]*

#### **ALFONSO GURPEGUI RUIZ**

*Absolutamente. Que existe, absolutamente. Bueno, en fin, yo creo que el sistema, o sea, primero, todo el sistema de los servicios sociales yo creo que tiene ahí una ley que está sin desarrollar todavía, 10 años después. Eso por un lado. Por otro lado, bueno, yo creo que vamos generando diferentes ayudas desde diferentes sitios para responder a cosas o a hechos puntuales que no están mal, pero nunca se... o sea pocas veces se hace desde la globalidad, ¿no? Por lo tanto, pues nosotros, por ejemplo, para la gestión de la Renta de Garantía de Ingresos, pues en fin, tenemos un montón de ayudas que van saliendo, que en muchas ocasiones las conocemos a posteriori y que tenemos que ir incorporando, pues para ver cómo las tratamos en relación a la Renta de Garantía de Ingresos, por ejemplo. Ese es un ejemplo sin más, ¿eh? Pero sí, yo creo que existe una cierta dispersión en el ámbito de lo social y creo que, bueno, probablemente porque no existe un liderazgo claro del sistema de protección social.*

#### **3.6.2.4 Formación en género y en violencia machista de quienes trabajan en las instituciones públicas**

#### **SARA BUESA RODRÍGUEZ**

Sara Buesa Rodríguez, comenzó diciendo que formaciones se hacen, pero no sé cuándo dentro del plan de formación, a lo que Marta Cundín González añadió

*de hecho, nos comentó hace poco la técnica de igualdad, que es la que lleva todo este tema, que ahora de hecho con la nueva ley estaban actualizando los contenidos y se iba a juntar con todas lo que son las tutoras estas de referencia que decimos para víctimas de violencia machista y van a volver a... hacen como sesiones, que de esto podríais hablar mejor con ella, pero me refiero, que sí que es verdad que se intenta hacer esas actualizaciones [...] Como todo en la vida al final entiendo que habrá personas con menos sensibilidad en este asunto.*

Queriendo profundizar un poco más en esta respuesta, les dijimos que tal vez el tratamiento de la violencia machista en las instituciones públicas no debería ser tratado “como todo en la vida” ni dejado en manos de la sensibilidad de las personas trabajadoras, puesto que es un asunto extremadamente serio y con particularidades que deben ser abordadas. A esto, Marta respondió:

*Aquí tenemos [...] disponible por parte de Lanbide para que toda la plantilla tenga acceso a cursos y... eso está continuamente en la intranet de nuestro sistema. Otra cosa es que las personas tengan las ganas de hacerlos, ¿no?*

#### **NEREA MELGOSA VERA**

*Nerea Melgosa Vera cree que queda mucho por hacer, y pone como ejemplo el hecho de que en la cartera de servicios ni siquiera pone “violencia machista”, sino otros términos menos adecuados. Pero yo sí que creo que ahora, con la ley de Igualdad nos va a dar oportunidades y creo que hay que trabajar mucho más con el tema. Pero desde el punto de vista que creo que hay que hacer trabajos también intersectoriales, por así decirlo, entre políticas sociales e igualdad, añadió.*

#### **ANA ISABEL GARCÍA VICENTE**

*Creo que existen muchos recursos al alcance, pero muy poca conciencia de que hay que hacerlo. Nosotros todos los años nos plantean la participación en el programa que tienen desde Emakunde en formación en violencia de género y demás. Mi área lo haría 80 veces, fuera de mi área no hay voluntad. Y aquí tenemos plan de Igualdad, comité paritario, etc., pero...[...] Yo el año pasado en verano estuve haciendo el curso que nos obligan a hacer aquí del tema del plan de igualdad, y a mí me parecía un curso hecho no para generar sensibilidad ni conciencia, sino para intentar copiarle al de al lado, acertar las preguntas y quitarte las horas de encima. Creo que hay acciones más motivadoras para generar esa conciencia, y superar el rechazo que para determinadas personas y perfiles supone el acercamiento a la cultura de género.*

#### **ALFONSO GURPEGUI RUIZ**

*No. Yo creo que existe... yo creo que todos hablamos, Quiero decir, que yo creo que es un tema del que todo el mundo habla, todo el mundo conoce, pero no creo que existe... no creo que ese conocimiento sea profundo. Yo creo que sí, que es verdad, que todo el mundo sabemos, cuando hacemos un texto o una ley, tratar el lenguaje de género y tal, pero... y ahora ya contamos chicos y chicas en todas las acciones que hacemos... O sea, ese tipo de cosas, que no está mal, ¿eh? Quiero decir, que bueno, yo creo que son avances, ¿no? Pero bueno, yo creo que falta una formación, pues eso, profunda sobre precisamente las causas de la desigualdad estructural.*

## 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El informe aquí presentado es la tercera fase de un largo proceso de investigación y reflexión. Y aunque esto último, la reflexión, ha estado presente en las dos fases anteriores, en esta última destaca como en ninguna otra, el proceso de reflexión es el protagonista. Desde el enfoque hasta la elección del tipo de trabajo que haríamos con mujeres en situaciones de exclusión social, pasando por si debíamos o no entrevistar a cargos políticos, todo ha pasado por el tamiz de la mirada feminista, de la mirada de la ética feminista. Así, estos cinco meses de trabajo han pasado de ser un intento de conocer en profundidad las barreras y resistencias de las instituciones que provocan desigualdad en función del género en la posibilidad de acceder a servicios públicos, a construir también espacios de trabajo conjunto que trascenderán la propia investigación.

### 4.1 DESDE EL CONTRASTE CON LAS MUJERES

Los grupos de contraste realizados han confirmado lo que mostrábamos en las dos fases previas. Es destacable cómo las mujeres se sienten especialmente concernidas en los asuntos relacionados con cuestiones de visibilidad, dignidad, respeto y credibilidad. Sienten que son invisibles, que no tienen voz para las instituciones, que no se las informa de sus derechos y que están bajo sospecha continua. Esta realidad se acentúa gravemente en el caso de las mujeres en situación de exclusión social que son madres. Y ocurre en todo tipo de espacios, destacando Gobierno Vasco, Osakidetza, Lanbide, judicatura y servicios sociales de base, que son otro de los grandes problemas sin resolver: el miedo a acudir a las trabajadoras sociales sigue muy presente, sobre todo si son mujeres en situación de exclusión social que son madres.

No por conocido y repetido hasta la saciedad resulta menos escalofriante ver cómo la violencia machista atraviesa la vida de la mayoría de las mujeres, en este caso de las mujeres participantes en estos grupos de contraste. Y no por conocido y denunciado parece que se solucionen la desatención, la falta de sensibilidad y la falta de credibilidad que las mujeres víctimas de esta violencia sufren por parte de las instituciones públicas. Una vez más, las mujeres se han pronunciado en esta línea.

En cuanto a la fragmentación y las consecuencias que tiene en la cotidianidad, destacan tener que llevar muchas veces los mismos papeles y tener poco tiempo para hacerlo. La sensación de algunas de las mujeres participantes es que son protocolos realizados para disuadir a la población de usar determinados recursos.

En cuanto al acceso al empleo, ninguna de las mujeres participantes ha conseguido nunca trabajo a través de Lanbide. Salvo una, que tuvo que rechazarla porque las condiciones (2 horas, 2 días a la semana, 200€ al mes) eran insuficientes, solo con el desplazamiento ya consumía casi esos 200€. Piden experiencia, dicen algunas, pero no se puede tener experiencia si nadie contrata. Sienten que se les obliga a hacer cursos y cursos, pero no hay un proceso adecuado para conocerlas y ofrecerles así empleos a su medida.

Resulta llamativo que Lanbide, el Servicio Vasco de Empleo no esté ofreciendo trabajos adecuados a las mujeres o que directamente, en la mayoría de los casos, no llegue a ofrecer ningún empleo. Es preocupante cómo buena parte de las mujeres que han participado se sienten fiscalizadas y amenazadas por Lanbide.

## 4.2 DESDE LA REFLEXIÓN EN TORNO A ÉTICA FEMINISTA EN LA INTERVENCIÓN Y EN LA INVESTIGACIÓN

Se han realizado tres sesiones de formación/reflexión sobre ética feminista en la investigación e intervención en el Tercer Sector de Acción Social. Cada sesión tenía un objetivo concreto: el objetivo de la primera sesión era que cada profesional analizase de forma crítica el trabajo de su entidad y el de ella misma desde la perspectiva que ofrece la ética feminista; el objetivo de la segunda sesión era continuar desarrollando las ideas fuerza que salieron en la primera sesión y utilizarlas para comenzar a dar forma a la guía de recomendaciones; el objetivo de la tercera sesión era compartir el análisis definitivo de la “check-list para la integración de la perspectiva de género en la elaboración de documentos” que EAPN España elaboró en 2019.

Casi todas las participantes han sido mujeres, lo cual nos da algún indicador de cómo el feminismo en las entidades sigue siendo, en cierta medida, cosa de mujeres. En este sentido, la primera pregunta que debemos hacernos es si en nuestra entidad tenemos una mirada feminista compartida. Esto es imprescindible si queremos hacer un trabajo adecuado, pero no parece que exista esa mirada compartida, es más, tratar de introducirla en los equipos suele generar problemas. Sin embargo, por complicado que resulte, en las tres sesiones era unánime la idea de que el aplicar la perspectiva feminista es un posicionamiento político que las entidades deben asumir.

Las sesiones han transcurrido con fluidez. Las participantes han destacado la importancia de generar espacios de este tipo y de mantenerlos en el tiempo. Han podido compartir con las compañeras de otras entidades sus inquietudes y preocupaciones sobre las resistencias que existen en muchos equipos de trabajo a la hora de aplicar la perspectiva feminista en su trabajo.

Varias compañeras han dicho que, en algunas ocasiones, cuando quieren mostrar un punto de vista feminista en sus equipos para abordar un trabajo, sienten mucho nerviosismo e incluso miedo. La reflexión y el debate previos que tuvimos sobre el ridículo como principal, habitual e histórica arma para quitar voz a las mujeres nos llevó a plantearnos que, normalmente, esos estados de nerviosismo y esa sensación de miedo provienen efectivamente del miedo al ridículo, a que tus palabras queden suspendidas en el vacío, a que no se te escuche.

Esto recuerda a lo que cuenta Terry Tempest Williams en su libro *Cuando las mujeres fueron pájaros*. La autora cuenta cómo era ignorada sistemáticamente en las reuniones del Consejo Rector de la Wilderness Society, consejo encargado de preservar y defender, frente a las políticas de destrucción, los territorios y su naturaleza. En su segundo año en el consejo, decidió poner sobre la mesa literalmente (en el centro de la mesa de reuniones) un libro que estaba leyendo, el libro *Ladronas del lenguaje*, de la escritora francesa Claudine Herrmann, que habla sobre la voz de las mujeres como algo que tenemos que robar y sobre cómo debemos adaptarnos al lenguaje masculino dominante a menudo pagando un alto costo. Puso el libro en el centro de la mesa de reuniones antes de que todos los miembros llegasen (todos eran hombres, las únicas dos mujeres además de ella ese día no fueron). El resultado fue la nada. Nadie dijo nada sobre el libro ni sobre cómo había aparecido allí. Simplemente se ignoró. “Como escribió Adrienne Rich, «El impulso de conectar. El sueño de una lengua común» fue ignorado” (Tempest Williams, 2023: 177).

Necesitamos red para atrevernos a cuestionar el trabajo de nuestras entidades y de las instituciones públicas desde la perspectiva feminista. ¿De qué se compone esa red? De

compañeras que estén alineadas con nuestra perspectiva. Estas compañeras pueden ser de nuestras entidades y también de otras.

Haciéndolo podemos evaluar entre nosotras si estamos aplicando adecuadamente la perspectiva feminista. Podemos hacer auditorías de aplicación de perspectiva feminista.

El análisis de la checklist elaborada por EAPN España nos ha permitido ver las dificultades a la hora elaborar una herramienta de este tipo, entender cómo aplicar la perspectiva feminista necesita una amplia y profunda formación y cómo esa formación deber ir acompañada de una reflexión grupal continua.

Como propuesta concreta, se estima que tenemos contenido como para hacer una jornada en la que nos evaluemos como red y que de ahí salga la planificación concreta para darle vida a todo esto. Debemos interpelar directamente a los hombres, deben estar, pero a estas sesiones de trabajo sobre ética feminista no ha venido ninguno. Esta jornada y en estos términos hay que proponérsela directamente a la Junta Directiva de EAPN Euskadi.

#### **4.3 DESDE EL ANÁLISIS NORMATIVO**

Se han estudiado tres cuestiones normativas: la unidad de convivencia, las acreditaciones de víctima de violencia machista y la ayuda económica de gobierno vasco a las mujeres víctimas de violencia machista.

Gracias en este caso al trabajo continuo con mujeres y la certeza de que el tema de la violencia machista es algo que atraviesa a gran parte de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, en esta fase de la investigación hemos incluido tres cuestiones que, al parecer, forman parte de esas barreras de acceso que venimos analizando. Estas cuestiones son: la unidad de convivencia, las acreditaciones de víctima de violencia machista y la ayuda económica de gobierno vasco a las mujeres víctimas de violencia machista. Nos hemos sumergido en las normativas que regulan estas tres figuras o recursos y hemos analizado los posibles motivos por los que fallan a la hora de llegar a las mujeres a las que supuestamente se dirigen.

En los tres casos (obtención de unidad de convivencia excepcional para recibir RGI, acceso a Renta Activa de Inserción contemplada en la normativa sobre acreditación de víctima de violencia de género, y acceso a la ayuda de pago único de Gobierno Vasco para víctimas de violencia de género) es necesario abandonar el domicilio en el que se reside. Es más, en el caso de la ayuda de pago único de Gobierno Vasco, se exige también no tener relación con el agresor.

En el caso de la obtención de la unidad de convivencia excepcional para acceder a la RGI no se especifica si la acreditación de víctima necesaria puede ser la acreditación administrativa por servicios sociales.

Además, estas unidades de convivencia excepcionales no podrán exceder de los tres años desde su expedición, a no ser que se acrediten hechos distintos. Puesto que no se especifica en qué consisten esos hechos distintos, si hablamos de víctimas de violencia machista, podemos entender que se refiere a nuevas agresiones. Esto es una anomalía en sí misma, pues implica que la mujer solo es reconocida realmente como víctima en las ocasiones concretas en que es agredida de forma demostrable, es decir, la mujer necesita que su agresor vuelva a golpearla o a generarle un estado extremo de ansiedad o pánico, por ejemplo, para prolongar su derecho a tener una unidad de convivencia propia.

Sobre las acreditaciones administrativas y los procedimientos ya desarrollados por el Ministerio de Igualdad, no sabemos si se están aplicando dichos procedimientos en la CAPV. Tampoco

sabemos si las profesionales dedicadas a la expedición de estas acreditaciones cuentan con formación adecuada en violencia machista. No sabemos si se está haciendo un seguimiento de la forma en que se está llevando a cabo este servicio.

Estas acreditaciones, tal y como se muestra en el modelo anexo a la normativa, están sujetas a que la mujer víctima tenga motivos administrativos suficientes para solicitarla. Es decir, solo se pueden solicitar estas acreditaciones para acceder a recursos concretos de la administración. Cada vez que la mujer víctima necesita la acreditación para algo debe acudir a su trabajadora social y someterse al escrutinio. La víctima es fiscalizada. No parece que se contemple el reconocimiento de la condición de víctima como parte del proceso de reparación al que tiene derecho.

Para el acceso a la ayuda del Gobierno Vasco para las víctimas de violencia de género se debe acreditar esta condición. Se describen tres vías para acreditarla, pero ninguna de ellas es la del informe de servicios sociales, una vía que es válida desde 2004 y cuyo procedimiento de expedición se ha desarrollado en 2021.

El acceso a esta ayuda también requiere de un informe de valoración de Lanbide que acredite que la mujer víctima tiene dificultades para la “empleabilidad”. No entraremos aquí en el significado del concepto “empleabilidad”, en el que se coloca la responsabilidad de obtener un trabajo en las personas y resta responsabilidad a las empresas e instituciones. Lo que sí vemos necesario para ahondar en el análisis es conocer qué formación específica en violencia machista están recibiendo las personas profesionales encargadas de la elaboración de estos informes.

#### **4.4 DESDE EL DIALOGO CON LAS INSTITUCIONES**

El objetivo de estas entrevistas era doble:

- 1) Dar a conocer el desarrollo de esta investigación, y
- 2) Saber hasta qué punto tienen conocimiento y sensibilidad hacia un tema de primer orden como es la desigual accesibilidad a los recursos públicos por razones de género.

Las personas entrevistadas han sido:

- Sara Buesa Rodríguez, Directora de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- Nerea Melgosa Vera, Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.
- Ana Isabel García Vicente, Directora del Área Social de Alokabide.
- Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión.

En lo referente a las barreras de acceso que tienen las mujeres en situaciones de exclusión social, todas han coincidido en señalar que hay barreras de acceso para la ciudadanía en general y más para las mujeres, sobre todo si están en situación de exclusión social. Preguntadas por cuáles son esas barreras, no en todos los casos se ha podido concretar: se ha hablado de la dificultad de las administraciones para comunicarse con la ciudadanía, de falta de escucha a las personas usuarias de servicios sociales, del miedo de muchas mujeres a acercarse a los recursos y de la elaboración de procedimientos que no sirven realmente para facilitar el acceso, sino más bien para que el propio procedimiento parezca perfecto.

Sobre si las y los profesionales de las instituciones públicas son conscientes de estas barreras, la respuesta general ha sido que sí, pero que hay quien está más concienciado que otro. En el caso de Alokabide, Ana Isabel García Vicente ve clara la diferencia de consciencia del problema y de



preocupación por él entre el personal de su departamento (Área Social) y otros departamentos técnicos. La perspectiva de género y las propuestas en esa línea son algo “muy intrínseco al área social y muy relacionado con nosotros”.

En todos los casos se ha mencionado la necesidad de trabajar más cerca y con mayor sistematización con el Tercer Sector Social.

Sobre la fragmentación del sistema social, todas las personas entrevistadas están de acuerdo en que la fragmentación es un problema de acceso. Nerea Melgosa Vera dice que no lo llamaría fragmentación y que el problema es el “tema competencial, a quien le toca, qué, cuándo y cómo”. Y continúa diciendo que las mujeres no deberían notar eso. Alfonso Gurpegui Ruiz apuntaba que, por ejemplo, para la gestión de la Renta de Garantía de Ingresos, hay muchas ayudas que van saliendo que en muchas ocasiones conocen a posteriori y que tienen que ir incorporando viendo cómo hacerlo en relación a la Renta de Garantía de Ingresos.

Sobre la formación en perspectiva de género y en violencia machista, están de acuerdo las cuatro personas entrevistadas: queda mucho por hacer, hace falta un conocimiento más profundo. Resulta curioso, observando la claridad con la que las instituciones públicas ven y dicen que falta formación en perspectiva de género y en violencia machista, que esta formación continúe siendo, en la mayoría de los casos, voluntaria. Es decir, más allá del plan de Igualdad, a todas luces insuficiente para generar una conciencia feminista y de lucha contra la violencia machista, la mayoría de los departamentos dejan en manos de la voluntad, la sensibilidad y las ganas de las profesionales, formarse adecuadamente en esta materia.

# BIBLIOGRAFÍA

Crenshaw, K.W (2012). *Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color*. En Platero, R.L (ed). *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (pp. 87-124). Barcelona: Bellaterra

Hills Collins, P. y Bilge, S. (2019). *Interseccionalidad*. Madrid: Morata

Tempest Williams, T. (2023). *Cuando las mujeres fueron pájaros. Cincuenta y cuatro variaciones sobre la voz*. Madrid: Almadía Ajosán S.L

## Para sesiones de ética feminista:

Böll, Heinrich (1983). *Unas palabras sobre algunas expresiones que continuamente nos machacan los oídos*. En Kelly, Petra K., *Luchar por la esperanza. Sin violencia hacia un futuro verde*. Madrid: Editorial Debate.

Holvoet, Nathalie e Inberg, Liesbeth (2019). *La sensibilidad al género de los planes nacionales de acción para la adaptación*. En VV.AA. *Por qué las mujeres salvarán el planeta*. Barcelona: Rayo Verde (4ª ed.).

Hooks, Bell (2022). *Respondona*. Barcelona: Editorial Planeta.

Jaggar, Alison M (2014). *Ética Feminista*. *Debate Feminista*, 49: 8-44.

Kelly, Petra K., (1983). *Luchar por la esperanza. Sin violencia hacia un futuro verde*. Madrid: Editorial Debate.

Laing, Olivia (2022). *Todos los cuerpos*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Lindemann, Hilde (2019). *An invitation to feminist ethics*. New York: Oxford University Press. (2ª ed.)

Martínez Martínez, María del Carmen et al. (2004). *Ética feminista e intervención comunitaria*. En Sánchez, A., Zambrazo, A.X. y Palacín, Mª (coords.), *Psicología comunitaria europea: comunidad, poder, ética y valores*. Barcelona: Universidad de Barcelona, pags. 141-154.

# ANEXOS

---

## ANEXO 1: Actas grupo de seguimiento de la investigación

---

NOTA: Todas las actas se envían sin nombres ni referencias concretas de las personas participantes.

### ACTA 1. Fecha 27/07/2023

Hablamos de varios temas referidos, **en general al presupuesto y a las necesidades concretas**. A partir de aquí, revisamos actividades propuestas en proyecto presentado para poder hacer una modificación teniendo en cuenta subvención aprobada y los tiempos disponibles.

- **Traducciones:** Nos parece importante hacer un esfuerzo por tener los documentos importantes disponibles tanto en euskera como en castellano, pero también vemos la necesidad de ser prácticas en ese sentido, por ello la propuesta que acordamos es:
  - o Una vez finalizado el informe de la investigación, se realizará un buen informe ejecutivo que resuma las principales cuestiones de la investigación, así como las conclusiones. Será este informe ejecutivo el que se traducirá a euskera y el que se publique (euskera y castellano), así como a manejar en la incidencia que se ponga en marcha.
  - o El informe completo se traducirá, si se ve necesario, pero no con cargo a esta subvención.
  - o Se traducirán también los productos que salgan (como el que salga del proceso de reflexión sobre ética, por ejemplo).
- **Transcripciones de entrevistas:** vemos interesante tener transcripción de las entrevistas que se vayan a hacer, así como de determinados grupos focales (como que se hará de contraste del diseño de la investigación con grupos de mujeres usuarias). En este sentido, sabiendo que la transcripción es costosa en tiempo, planteamos que podamos realizarlo de forma externa (pagar a alguna persona para que las vaya realizando), de este modo la investigadora principal (Amaia), además de hacer las entrevistas y grupos podrá dedicarse más exhaustivamente al análisis de estas entrevistas y transcripciones. Si abaratamos el coste en traducción, haciendo solo la parte de Informe ejecutivo, creemos que podemos utilizar parte de ese presupuesto que hemos adjudicado al tema de la transcripción (Ana Sofi comenta que, por experiencia, no es un coste muy elevado).

En cuanto a la **revisión de actividades propuestas**, vamos a centrar el trabajo en estos temas (que se incluirá en la modificación del proyecto):

- **Objetivo 1: IDENTIFICAR ELEMENTOS Y VARIABLES CLAVE PARA LA INVESTIGACIÓN CONTRASTADOS CON GRUPOS DE EXPERTOS Y EXPERTAS, ASÍ COMO CON GRUPOS DE MUJERES AFECTADAS.**
  - o **Grupo de seguimiento:**
    - No se realizará convenio con las universidades por falta de tiempo y presupuesto
    - Se propondrá a personas de referencia, con las que ya tenemos contacto, que formen parte del grupo de seguimiento, en concreto: María Silvestre de la Universidad de Deusto (le contactará Ana Sofi) e Imanol Zubero de la UPV-EHU (le contactarán Amaia y Elena). Se les

contactará e invitará a participar en el grupo y precisamente en dos reuniones:

- Una para el contraste del diseño del proyecto y todo lo relacionado (tomando como fechas posibles fines de septiembre o principios de octubre)
- Una para realizar un contraste sobre las conclusiones (fecha posible: diciembre)
- Asimismo, se les mantendrá informados/as de todo el desarrollo.
- Además, el grupo de seguimiento lo formarán:
  - Al menos, dos personas de Junta Directiva: Marta Senz y Ana Sofi Telletxea
  - El equipo técnico: Amaia, Alfonso y Elena
- Grupo de contraste con mujeres usuarias de entidades:
  - Nos parece importante hacerlo. Cogeremos como referencia los grupos de mujeres con los que ya estamos trabajando en el grupo de participación, organizando sesiones de contraste con ellas en los espacios de participación que ya tienen las entidades.
  - Está pendiente la realización de un segundo encuentro en el último cuatrimestre del año, aprovechando ese espacio se incluirá una actividad que tenga que ver con el contraste de esta investigación.
  - Se identificarán otras entidades/servicios en los que están abriendo espacios de participación de mujeres para poder incluir esta sesión de contraste de diseño del proyecto de investigación.
  - En estas sesiones, se propondrán, además del contraste del diseño de la investigación, algunas preguntas clave:
    - pedir a las mujeres que identifiquen sistemas en los que tienen más problemas o limitaciones. Será en estos sistemas en los que nos centraremos para analizar desde los testimonios de las mujeres (en los que nos fijaremos más)
    - Se preguntarán: qué pedirías al sistema/servicio que tuviera en cuenta. A partir de estas cuestiones que salgan se revisarán los protocolos para ver si lo incluyen o no. Esta cuestión también se incluirá en las entrevistas.De este modo, las actividades del Objetivo 5 irán en función de este contraste realizado.  
Se intentará grabar y transcribir estas sesiones de contraste
- Con las conclusiones de estos contrastes se redefinirá el proyecto de investigación para poder iniciar el trabajo de campo.
- **Objetivo 2: APLICAR CRITERIOS ÉTICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA INVESTIGACIÓN, PONIENDO ESPECIAL ATENCIÓN A LA PREPARACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A MUJERES Y GRUPOS DE CONTRASTE.**
  - Se propone hacer una primera sesión práctica con una dinamizadora externa que nos dé un marco general sobre ética y nos sirva para poder realizar nuestra propia reflexión:
    - Sesión dirigida a personas del grupo de seguimiento (junta directiva y equipo técnico) e identificar a personas de referencia en entidades del

- grupo de mujeres y exclusión social y del grupo de participación de mujeres (el propio grupo o quienes identifiquen en sus entidades)
  - Realizar dos/tres sesiones de reflexión en el periodo de septiembre-noviembre para poder tener como resultado (producto) un documento (check list/catalogo/decálogo) con varios apartados y preguntas clave que debemos hacernos en la red EAPN Euskadi cuando nos planteemos cualquier investigación o proyecto específico.
  - Sesión de validación del documento en Junta Directiva (diciembre)
  - Se irán aplicando, al tiempo que se reflexiona en la propia investigación en marcha.
  - A partir de enero se puede realizar una sesión formativa con la Junta Directiva y seguir reflexionando y sentando bases para la red. Se podría incluso plantear una jornada interna dirigida a más público de la red.
- **Objetivo 3: IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS ÉTICOS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DEL TERCER SECTOR SOCIAL, APLICABLES AL DISEÑO Y DESARROLLO DE PROYECTOS DE INTERVENCIÓN Y DE INVESTIGACIÓN**
  - Incluido en el anterior
- **Objetivo 4: CONOCER LOS ITINERARIOS INSTITUCIONALES DE DIFERENTES MUJERES EN SITUACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL O EN RIESGO DE ESTARLO, OBSERVANDO EN QUÉ MOMENTOS O ESPACIOS ENCUENTRAN DIFICULTADES O INCENTIVOS PARA HACER USO O NO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL**
  - No nos meteremos en la segunda vía de identificación. Sin embargo, una de las preguntas a incluir en las entrevistas será preguntar si conocen a alguna mujer que pudiera participar (aprovechar el “boca a boca”).
  - Grabar y transcribir las entrevistas
  - Territorios;
    - Incluir mujeres de las tres capitales
    - Importante que podamos incluir a algunas mujeres de zonas rurales. Nos pueden dar algún input relacionados con variables como vivienda más barata o movilidad.
    - Desde Sartu y Caritas, así como alguna otra entidad podemos intentar cubrir diferentes zonas rurales
  - Realización de 16-20 entrevistas. Vigilar el punto de saturación
  - Perfil de las mujeres: hay que revisar y cerrarlo
  - Las entrevistas serán que las mujeres cuenten su vivencia (nosotras tendremos el guión para intentar que se toquen todos los temas y sistemas que vemos necesarios abordar), pero el análisis vendrá a través del testimonio.
- **Objetivo 5. IDENTIFICAR ASPECTOS CLAVE PRESENTES EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN QUE LIMITAN EL ACCESO DE LAS MUJERES QUE SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN**
  - Centrarse en:
    - Los que se identifiquen en las sesiones de contraste.
    - Los que identifiquen las mujeres entrevistadas
    - Revisar los aspectos que ellas señalen como “deseables” y analizar si están presentes o no en los protocolos y diseño.
  - **Objetivo 6. IDENTIFICAR RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DIRIGIDAS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y A ENTIDADES DEL TERCER SECTOR SOCIAL.**

- Revisar en función de lo hablado y cambiar guía por check list. El otro queda igual

## **1. Resumen de conclusiones de las investigaciones previas.**

Estado de la cuestión. Sin comentarios por parte del grupo.

## **2. Situación actual.**

Explicación de las diferentes actividades emprendidas. Se explican siguiendo el orden de los objetivos del proyecto presentado, se hace alusión a las modificaciones que se han hecho e función de tiempos y presupuesto aprobado.

### **2.1 Cuestiones que salen en el debate y acuerdos que se toman:**

---

#### **- Racismo /Feminismo y otras cuestiones como la interseccionalidad.**

Relacionado con la cuestión de la credibilidad de las mujeres, algo en lo que estamos de acuerdo en el grupo, surge la cuestión del racismo en la atención a mujeres migradas y, sobre todo racializadas.

En este sentido Imanol Zubero defiende que miremos todas estas cuestiones desde el feminismo porque a veces podemos caer en la “comodidad” de mirarlo desde el racismo (en cierto modo, está más aceptado hacerlo desde ahí que desde el feminismo, cuestión todavía incomoda). Hay varias cuestiones y preguntas que les surgen a las mujeres antes de pedir apoyo/ayuda, etc. respecto a lo que les ocurra:

- ¿Van a creer lo que ha ocurrido?
- En caso de que lo creen, ¿van a creer que estuvo mal?
- ¿creo YO en realidad que es tan malo?

Son preguntas que surgen y que justifican que miremos todo lo que vamos a analizar en cuanto a itinerarios institucionales de las mujeres desde esta perspectiva feminista.

En todo el debate se ve, además, necesario, trabajar en toda la investigación desde la ética feminista, tal y como se propone, por su amplitud de miras. Sin perder vista, por supuesto, la interseccionalidad que también se incluye en esta visión más amplia.

#### **Se acuerda:**

- Dar a todo el proyecto el enfoque desde el feminismo
- Trabajar la reflexión ética desde la ética feminista

#### **- Dialogo con la administración / Incidencia política:**

Dentro del proyecto, en el objetivo nº 5 que busca “identificar aspectos clave presentes en los sistemas de protección que limitan el acceso de las mujeres que se encuentra en situación o riesgo de exclusión”, se proponían como actividades el análisis documental de recursos, servicios sociales, planes de inclusión, etc. (a adaptar según tiempos disponibles), asimismo, se preveían entrevistas con personal técnico y/o experto.

Surge el debate a la hora de plantear a qué personas e instituciones se deben solicitar las entrevistas. Entre las personas de la junta se valoran dos opciones, antes de pasar a decidir:

- Quedarnos solo en la investigación
- Dar un paso más y, aparte de cubrir la investigación, avanzar en incidencia sobre el tema de investigación.



Desde el grupo **se valora como una oportunidad el poder avanzar, a la vez que se investiga en la incidencia** y se toma la decisión de plantear las entrevistas de contraste con cargos políticos. De este modo, se pueden plantear en las entrevistas:

- Cuestiones concretas que van saliendo en la investigación, a modo de contraste.
- Preguntas concretas sobre las planificaciones, cambios legislativos (si los hubiera previstos) y/o inclusión de la perspectiva feminista, etc.

**Hay consenso** en ir por esta última línea y **se acuerda aprovechar esas entrevistas como un acercamiento en el que hablar también de las barreras y obstáculos que se encuentran las mujeres en sus itinerarios institucionales**. Además, hacerlo desde la propia investigación parece una oportunidad de **encontrar un espacio amable en el que se contrastan resultados que van saliendo y a la vez establecer cierta interlocución y se hace incidencia** (ya que el simple hecho de hacer una pregunta, aunque no obtengamos una respuesta, ya implica esa parte de incidencia).

En este sentido, se ve muy importante que la persona que desarrolla la investigación, en este caso Amaia, no vaya sola. Que siempre le acompañe alguna persona de la Junta Directiva de EAPN Euskadi para que no se quede solo en la parte de investigación.

Se debate, finalmente, sobre qué instituciones y personas concretas debemos incluir en el listado de entrevistas. Es muy importante, tener en cuenta que no se va a poder hacer con todas por falta de tiempo y porque el grueso de la investigación estará en las entrevistas e historias de vida de las mujeres de los grupos que están realizando el contraste y en las entrevistas que se les van a realizar.

**Se acuerdan las siguientes entrevistas**, después de un intenso debate:

INSTITUCIÓN	PERSONA
Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Consejera: Nerea Melgosa
Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Asesor: Emilio Sola
Diputación de Gipuzkoa	Diputada de Cuidados y Políticas Sociales, Maite Peña
Diputación de Bizkaia	Diputada de Acción Social, Amaia Antxustegi (nos interesa la parte de relación con familias y el sistema de protección de infancia)
Diputación de Bizkaia	Diputada de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, Teresa Laespada
Ayuntamiento de Vitoria – Gasteiz	Servicios Sociales (Nuria se encarga de buscar contacto)
LANBIDE	Directora de Prestaciones e Inclusión, Sara Buesa

Además, se ve necesario entrevistar a EMAKUNDE; pero esta reunión sería diferente y más como una devolución de los resultados y conocer su opinión para que estas cuestiones puedan entrar en la agenda.

Queda pendiente el realizar un borrador de entrevista y que luego se pueda adaptar en función de la institución concreta. El grupo también funcionará contrastando temas por correo electrónico.

## 2.2 Actividades desarrolladas y planificación de las siguientes:

---

Hablamos de las actividades que se están desarrollando y las que quedan pendientes. El tiempo que tenemos es reducido, lo que hace que algunas cosas se vayan a solapar en lugar de ir parte por parte.

- Grupos de contraste con mujeres usuarias:
  - Se están realizando ya, a través de los grupos de mujeres de las entidades que forman parte del grupo de trabajo sobre “participación de mujeres”, por facilidad y por ser grupos de mujeres que ya conocen nuestra dinámica de participación, así como a la red de EAPN Euskadi.
  - En un principio, se pensó en hacer menos sesiones; pero tener tantos grupos dispuestos a participar nos ha parecido una oportunidad tanto para contrastar la investigación que queremos desarrollar, como para ir avanzando y obteniendo algunas historias de vida. Además, esto puede hacer que no tengamos que hacer tantas entrevistas individuales.

Mes de octubre.

- Grupo con profesionales:
  - Se hace a través del grupo ya establecido en EAPN Euskadi de “Mujeres y Exclusión Social” en el que participan unas 15-16 entidades de la red y que ya han participado en las investigaciones anteriores (lo que hemos denominado “marco teórico”).
  - Este grupo tendrá *varias tareas*:
    - Servir como *contraste de las conclusiones* que vayamos sacando
    - *Identificar mujeres para participar* en las entrevistas individuales, así como *prestar apoyo que puedan necesitar* las mujeres participantes antes, durante y después de las entrevistas. Nos parece fundamental que este apoyo y seguimiento esté garantizado en todo momento.
    - Participar en las *sesiones sobre reflexión en torno a ética feminista y el trabajo de EAPN Euskadi*. Bien las propias integrantes del grupo, bien personas de sus entidades que tenga formación, experiencia y/o reflexión en cuenta a ética, feminismo... y puedan hacer aportaciones valiosas a la reflexión y al producto final. En este grupo de reflexión se incluirán también personas del grupo de seguimiento.

Meses octubre a diciembre

- Entrevistas con mujeres: Se trata del análisis de itinerarios instituciones.

No se ha comenzado, solo se ha avanzado algo en los grupos de contraste.

Deben realizarse durante el mes de noviembre.

- Entrevistas con profesionales y/o instituciones:
  - Visto el debate en el grupo sobre la pertinencia de realizar entrevistas con profesionales y/o cargos políticos de instituciones concretas, se decide hacerlo directamente con cargos políticos de cara a plantear cuestiones que han ido saliendo en los diferentes contrastes y en la propia investigación cualitativa.
  - En el cuadro anterior aparecen las entrevistas a realizar. Hay que tener en cuenta los tiempos y que tendríamos que empezar con las entrevistas a mujeres para poder ir avanzando resultados, más allá del marco teórico que ya tenemos hecho (que nos da las primeras conclusiones)

- Hay que tener en cuenta que se ha decidido que la investigadora principal, Amaia, irá siempre acompañada por personas de junta directiva que están en el grupo de seguimiento (esto se organizará en función de agendas, posibilidades, etc.)
- Se enviará un primer borrador de posible guión de entrevista general (a adaptar en función de cada entrevista que se hará) y cerrar el guion por correo electrónico entre todo el grupo.

**PROXIMAS REUNIONES:**

- Reflexión sobre ética feminista: las reuniones comenzarán el 24 de octubre (se mandará convocatoria)
- Grupo de seguimiento: 31 de octubre a las 10.00 horas (presencial)

### Resumen de la primera sesión sobre ética feminista.

Amaia relata cómo se organizó la sesión del 24 de octubre y se ofrecen varias conclusiones concretas extraídas de la sesión:

- Nos llamó la atención que en la sesión se expresó que cuando en las entidades hay que hablar de feminismo surgen cuestiones relativas al miedo al ridículo, a que no se entienda... se buscan estrategias como estar acompañadas, etc.
- Otra cuestión relevante que salió en la sesión fue la posibilidad de que existiera algún tipo de auditoría sobre cómo se aplica la perspectiva feminista (se toma como propuesta concreta)
- Se propone que este tipo de sesiones se sistematicen en la red y se vayan haciendo.
- Se hace una propuesta concreta para desarrollar un proyecto experimental durante un año con mujeres a las que se les ofrezca una renta básica universal (y medir el impacto tras ese año).

Desde el grupo de seguimiento se añaden algunas cuestiones a tener en cuenta en la reflexión y en las conclusiones finales de la investigación:

- Es importante **visibilizar todo este trabajo que se está haciendo con las entidades y replicarlo en toda la red**. Una de las cuestiones que se deben tener en cuenta es que cada vez hay más direcciones femeninas en las entidades (o mujeres dentro de los equipos directivos), sin embargo, debemos tener claro que esto no quiere decir automáticamente que el Tercer Sector sea feminista. En este sentido, se puede proponer que desde EAPN Euskadi empecemos, de algún modo, a promover este cambio cultural, y podríamos hablar de:
  - o La ética en la intervención (algunas entidades como Argia ha ido haciendo avances en cuanto a esto en concreto)
  - o Cuidado del lenguaje (no convertirlo en lucha sino hablar de “participar para cambiar”, pasar del empoderamiento a la emancipación...)

Se pone como ejemplo los espacios de participación de EAPN y su evolución, se plantea que puede servirnos como esquema de ir metiendo el cambio poco a poco y, en este caso, hay que ir tanto hacia fuera, como a evaluarnos dentro (a veces cuando nos ponemos el foco sobre cada uno y una, es cuando este tema se complica o se para). Por supuesto, debe ser un trabajo que hagamos tanto con mujeres como con hombres de las entidades.

- El tema de **las auditorías o algún documento (manual, check list) que nos ayude a autoevaluarnos en esta perspectiva** es muy interesante. Se propone seguir explorándolo. Por ejemplo, teniendo en cuenta el concepto de “gender retrofitting” (meter la perspectiva de género a posteriori), se pueden ir proponiendo cuestiones auto evaluativas que generen cambio en lo que vamos haciendo en el día a día.
- En cuanto a **la posibilidad de poner en marcha pilotajes o proyectos experimentales**, es algo a lo que tenemos que tender en la red (en la clave de compartir y aprender). Se ve claro el trabajo ya hecho para conocer datos y para elaborar discurso, además cada vez tenemos mejor armado el discurso político (aunque hay que seguir con ello), se ve necesario y relevante pasar a la práctica.
  - o También relacionado con los pilotajes, hay algunas experiencias que vamos poniendo en práctica (por ejemplo, los espacios de participación solo para mujeres) que debemos empezar a visibilizar.
  - o Plantearlos en términos de igualdad, derechos humanos, justicia...

- La importancia de hacer seguimiento a lo que vamos haciendo, si una entidad entidad se anima a hacer cambios, tenemos que ir viendo hasta dónde llega, su impacto... (la herramienta tipo auditoría también podría valer).

### **Reflexiones sobre grupos de mujeres y entrevistas a usuarias**

En el marco de la investigación, hemos comenzado haciendo grupos de contraste sobre la investigación con mujeres de diferentes grupos y entidades. La verdad es que en estos grupos, ha salido bastante información, aparte del contraste del propio diseño de la investigación y de las conclusiones que han venido saliendo. Por otro lado, las mujeres ya nos han ido exponiendo testimonios e historias sobre sus itinerarios institucionales. Otra cuestión que nos ha permitido hacerlo en grupo es que las mujeres se situaban mejor en el objeto de la investigación (los límites y/o barreras institucionales que se encuentran) y menos en la decisión propia; además, estamos viendo que hacerlo en grupo evita, en cierto modo, que las mujeres “se expongan tanto”, a la vez que permite conocer igualmente los itinerarios, sus opiniones al respecto y/o la interacción entre ellas.

En este punto y antes de comenzar con entrevistas individuales nos surge la duda sobre si es necesario llegar a este tipo de entrevistas o si es más conveniente seguir con la dinámica de los grupos.

Desde el grupo de seguimiento ven importante que esta cuestión la evaluemos en el equipo técnico teniendo muy claras algunas cuestiones, que ya estamos valorando:

- Reconocimiento a la dignidad de las personas (mujeres) participantes
- Buscar la variedad en los discursos (en este sentido, ampliar los grupos de contraste teniendo en cuenta la variedad de mujeres que se atienden y buscando estos discursos un tanto diferenciados en función de necesidades, contextos, etc.)

Desde el equipo se valorará, pero queda reflejado el mayor interés por seguir con la dinámica de grupos de discusión y contraste, debido a las ventajas que nos está ofreciendo.

### **Instituciones. Guiones y preparación de las comunicaciones.**

Se cierran los guiones, con algunas aportaciones y debate de los y las miembros del grupo de seguimiento para evitar malentendidos.

Además, se revisa el listado y se reduce un poco siendo realistas con los tiempos. De este modo, se decide que se hará un primer contacto informal y se procederá a enviar un correo formal desde EAPN Euskadi para ya proponer las entrevistas.

Se harán las siguientes (siempre que accedan los y las entrevistadas):

- Nerea Melgosa. Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de GV
- Maite Peña. Diputada de cuidados y Políticas Sociales de DFG
- Amaia Antxustegi. Diputada de Acción Social de DFB
- Teresa Laespada. Diputada de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de DFB
- Boni Cantero. Área de Políticas Sociales de Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Rakel Olaso. Área de acción social del Ayuntamiento de Bilbao.
- Sara Buesa. Directora de Prestaciones Sociales de LANBIDE
- Miren Legarreta. Directora de EMAKUNDE
- Patricia Val Hevia. Directora de Alokabide (GV)

**Cómo vamos:**

- Entrevistas con instituciones:
  - o Sara Buesa ha contestado y ha puesto la reunión el día 1 de diciembre
  - o Gurpegi también ha dicho que sí y hay que poner fecha.
  - o El resto no ha contestado.
- Decisión con respecto al resto:
  - o Volver a insistir
  - o Fecha límite el día 1 de diciembre para que nos contesten.
- Grupos de contraste con mujeres

**DUDAS CONCRETAS:**

- 1) Está siendo complicado sacar itinerarios institucionales con las mujeres a través de los grupos porque las mujeres cuentan alguna historia, pero tampoco es algo que esté saliendo.
  - o Grupo de seguimiento:
    - tampoco es tan importante que salga porque es una investigación y las cosas se pueden cambiar. Se trata de explicarlo bien
    - Se puede sacar un itinerario tipo con todas las historias que nos están contando.
- 2) Conclusiones: cómo podemos plasmarlo
  - a. Quizá es interesante ir viendo cada una de las conclusiones que salieron y con la parte de itinerarios ir contrastando con los propios itinerarios que nos han contado.
- 3) Grupos y territorios: tenemos Bizkaia y Gipuzkoa
- 4) Ética feminista:
  - a. ¿Cómo hacer un check list propio? Podemos hacer una primera herramienta de preguntas genéricas y provocadora para poder ir cerrando este tema
    - i. Importante que sea un documento base sobre el que podamos ir a llevar a todas las entidades. Con explicaciones mínimas.
    - ii. Quizá algo mucho más básico para empezar. Con preguntas clave para poder plantearnos todo el tema:
      1. ¿Tengo formación? ¿Necesito más?
      2. Cuándo lo hacemos: la parte de relación con personas y la parte de hacer solos (cuando escribes un informe o algo así)
      3. ¿Cómo? Pensar en cómo hacemos la intervención, la privacidad, espacio, materiales, etc.
      4. Temas relacionados con la reflexión interna de las personas (sobre todo lo que queremos es remover un poco y a partir de ahí seguir trabajándolo)
      5. Faltaría un después: si no saco un mínimo qué hay que hacer. Quizá hacerlo antes y después de intervenir (qué hacemos si no hemos conseguido hacerlo bien, ¿quizá debería haber parado?

- b. Hacer una lectura crítica de la check list que ya tenemos en EAPN ES

5) **Revisión de legislación:**

Explicación de los problemas que están surgiendo.

- a. Unidades de convivencia: no hay una definición clara de UC, solo lo que parece en RGI. Es Lanbide quien lo está definiendo y no nos parece un tema menor por lo que en realidad está generando.  
En ambos se da excepcionalidad a víctimas de género, las VG y otra más. Hay cosas que no se aclaran. Preguntar en la entrevista a Sara Buesa.  
Tema de duración de UC excepcional.
- b. Acreditación de VG: En la ley poner que te la puedan dar servicios sociales de base o servicios especializados de VG. La pregunta que surge ¿es lo mismo? ¿vale igual?  
Es importante saber si hay un listado análogo en Euskadi (parece que no hay).  
Hay que preguntar por los procedimientos.  
Si una persona lo necesita para diferentes cosas, ¿tienes que pedir una nueva?
- c. Pago único de GV a víctimas de VG: por ejemplo, no vale la acreditación de VG

Estos tres temas la verdad es que no han salido porque la mayoría de la gente ni las conocían. Hay cosas que las sabemos porque trabajamos y por eso es importante meterlo.

No se está entiendo que es un proceso largo. De primeras no se está entendiendo qué es sufrir problemas de VG.

Se puede hacer una mención a cuestiones a cómo se podría cambiar, ahora llegaremos a hacer las preguntas y luego se pueden sacar todos los temas para trabajar en la comisión de RGI para que luego se pueda cambiar algo.

**Interesante:**

- De cara a la incidencia política, de cara a ver cómo hacerlo podríamos hablar con Natxo Martínez, que es quien va a hacer el diseño del nuevo decreto. Quizá no podamos tener acceso a la institución, pero puede ser interesante hablar con quién va a hacer el diseño.
- Como conclusiones podemos hacer el itinerario que debería seguir una mujer tal y como está el tema hoy en día.
  - o Para que esto saliera bien una mujer VG debería hacer todo esto...

## **1. Revisión Check list EAPN ES**

(Presentación de un powerpoint: Amaia explica)

### Elementos que llaman la atención:

- No hay numeración
- No hay jerarquía, distintos niveles (escalas, habría que ver cómo medir después) ...
- No puede haber elementos subjetivos (hay que tener claro si se hace o no y por qué) y las respuestas a dar tiene que ser clara en cada caso.
- Tiene que haber un previo en el que todos esos elementos de los que hablemos estén explicados (plan de igualdad, documento previo, formación.... Se le puede dar muchas vueltas)

### Análisis:

- Vemos importante generar una reflexión previa a todo esto y algunos ítems que son básicos y referido a esto podrían tener una respuesta negativa: entonces, ¿qué hacemos si es no? ¿Seguimos?
- También es importante que cada vez que revisamos algo con perspectiva feminista no podemos hacer un análisis de la base. Es algo previo, tiene que haber esta reflexión en la entidad y una vez hecha ya nos planteamos si algo concreto lo estamos haciendo desde esa perspectiva.
- Ítem 3: no se concretan hacia dónde deben ir las propuestas, habría que hacerlo lo más concreto posible y especificar aquí. Cómo se propone el seguimiento a esas propuestas.
- Importancia de no hacer textos vacíos, debe ser algo que sirva.
- No vale con “buena intención”, hay que hacer las cosas con reflexión y con intención manifiesta.
- No eliminar la palabra “mujer” o “mujeres”, no se puede poner solo personas porque mujeres es una categoría, aunque tengamos en cuenta interseccionalidad. Hay que hablar de mujeres y hay que hablar de hombres cuando corresponda. No mezclar con el debate “trans”, no se trata de incluir a todo el mundo eliminando la palabra mujeres. Hay que buscar la manera.
- Una check list debe formar parte de un marco teórico.
- Esquema del ppt

### Comentarios desde el grupo:

- Parece una check list poco reflexionada por diferentes cuestiones: ¿por qué meten la edad? Elementos un tanto difusos. Surgen muchas preguntas cuando vamos revisando la check list, cosas que no se entienden...
- Es interesante tener en cuenta todos estos elementos y hay algunos que nos irán saliendo poco a poco porque se irá interiorizando (por ejemplo, el lenguaje inclusivo es el final del camino, es más importante tener cuenta medidas específicas, etc... de otro modo, es todo “fachada”)
- Ahora que tenemos cosas claras de qué no debemos hacer. Interesante que esto no sea el final del camino sino algo con lo que empezar a trabajar:
  - o Con esto podemos empezar a pensar sobre nuestra práctica
  - o Podemos pensar qué aspectos tenemos que abordar, estudiar, interiorizar

### **¿Podemos hacer ahora una propuesta?**

- No pensemos en que vamos a hacer una prueba, sino que quizá hay que hacer una primera para seguir trabajando.



- Ejemplo: ¿hacemos una sobre: “cómo aplico la perspectiva feminista en mi trabajo”? Pero va a haber muchos elementos previos que tenemos que definir
- Esta check list sobre qué va a ser, eso es lo que habría que definir
- Es que si esos previos no están hechos, es una cosa muy difícil de hacer teniendo en cuenta que sea algo que nos sirva

#### **Opiniones:**

- No pasa nada por decir que no lo estamos haciendo bien. Podemos hacer un check list que nos diga a donde tenemos que ir para poder hacer nuestro trabajo con esta perspectiva, en dónde tenemos que poner el foco para poner el foco en la incorporación de esa mirada. Eso sí podría ser una herramienta con los elementos importantes que tenemos que abordar para hacerlo. Luego podemos hacer este check en diferentes niveles:
  - En los grupos de EAPN
  - En la junta
  - Y luego más adelante ver con las entidades
- Interesante cogiendo todo esto: (ejemplo cuando se presentó el AROPE el año pasado con respecto a las mujeres):
  - En los datos es relativamente fácil hacer la critica
  - Ir a las herramientas: ¿tenemos claro esta perspectiva feminista de fondo? Todo este tipo de cuestiones es muy interesante para chequearnos y este sería ese primer punto de partida y posiblemente nos salgan NO en varios ítems, es la manera de ir hacia atrás y revisarlo. Para poder seguir adelante, tendría que darnos SI en cada uno y a partir de ahí, trabajamos el resto y vamos hacia adelante.

#### **PROPUESTA:**

(Imanol): si lo que queremos es tener un documento para que EAPN Euskadi se evalúe con esta perspectiva, tenemos ya la información. Tenemos contenido como para hacer una jornada en la que nos evaluemos como red y que de ahí salga la planificación concreta para darle vida a todo esto e interpelar directamente a los hombres, deben estar.

(Ana Sofi) esto es lo que hay que proponer directamente a la Junta Directiva de EAPN Euskadi. Importante que sea algo también que sirva a las entidades, que se interiorice. Que no sea “lo que hacemos en las entidades”.

(Ainhoa) La opinión de las participantes, al final se lo llevan más a la intervención directamente, cuestionándonos nuestro trabajo del día a día. Lo que planteamos es mejor porque llevamos arriba y es la manera de luego llevarlo a todo, pero es mucho más difícil abordarlo.

(Miriam Leiva) también le parece interesante dar este cambio de mirada, también mucho más difícil y que va a depender mucho de las entidades. Habrá algunas que lo aborden más directamente por interés y porque ya han empezado a abordarlo; pero otras no. De todos modos, cree importante abrir este melón y que salgan esos temas que no estamos abordando, pero que ayude a buscar esa manera de abordarlo (ejemplo de BAI SAREA, que les dieron un cuadernillo que llevar y trabajar en su entidad)

También ver cómo hacer las propuestas pertinentes.

(Inés, Bizkaisida) También interesante que se pueda luego extrapolar a las entidades. Es verdad que las entidades tienen escenarios diferentes y habrá que ver. Otra cuestión importante es que hay que dotar de contenido los conceptos, no dejar a cada entidad y de modo subjetivo. Hay un trabajo a hacer de conceptualizar, dar contenido a herramientas y así trabajar todos desde el mismo punto de partida.

Como algo práctico está bien lo de la jornada reflexiva, pero hay ese previo de contenido concreto (conceptos, herramientas) y luego haya esa parte de reflexión y, por supuesto, algo continuado en el tiempo, pero hacerlo ver como una inversión que debemos hacer.

Elemento interesante que ha salido: cuando el equipo directivo está integrado SOLO por mujeres, la perspectiva cambia.

- Proponer a la junta directiva de EAPN Euskadi para abordarlo
- En cuanto a intervención: también hay que ver cómo abordarlo, que nuestro trabajo de acompañar a mujeres que lo hagamos más y mejor porque aplicamos la perspectiva feminista. El camino se nos hace complejo, pero debería ser el camino a seguir:
- Muy importante diferenciar estos caminos que queremos abordar: RED- ENTIDADES- INTERVENCIÓN (acompañar y participar también). Y creemos que hay que ir a por todas. Hacer una propuesta de trabajo para incluir la perspectiva feminista en la propia red, en la reflexión de las direcciones de las entidades y llevarlo, por supuesto, a la práctica de la intervención psico-socioeducativa en las entidades.

Luego iríamos ordenando todo el proceso.

Amaia nos pasa la presentación que ha empleado.

## **ANEXO 2: Material para sesiones de contraste con grupos de interés**

---

### **Título de la investigación: LÍMITES PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL A LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

Esta investigación nace de la necesidad de entender los motivos por los que el sistema de protección social, es decir, el conjunto de los servicios sociales públicos a los que toda la ciudadanía tenemos derecho, no está llegando como debería a las mujeres que se encuentran en situaciones de exclusión social o en riesgo de estarlo. Hay servicios y recursos que deberían estar ayudando a las personas en estas situaciones a salir de ellas, servicios que están pensados para ello y, sin embargo, en muchos casos no lo están haciendo, sobre todo en el caso de las mujeres. ¿Qué pasa? ¿Qué está fallando en las instituciones públicas? Esto es lo que tratamos de responder con esta investigación para, después, buscar posibles soluciones.

Esta fase, la de los grupos de contraste y las entrevistas personales, es la tercera de una investigación que empezamos hace ya más de un año. A continuación, exponemos las principales conclusiones que hemos sacado hasta ahora. Estas conclusiones son las que queremos compartir con vosotras para que nos deis vuestra opinión y nos echéis una mano para seguir investigando y proponiendo soluciones.

**[1]** Hay un grave problema de fondo que tiene que ver con cuestiones de visibilidad, dignidad, respeto y credibilidad. La experiencia de muchas mujeres que no se sienten escuchadas ni comprendidas y que, al contrario, se sienten cuestionadas y juzgadas, genera en ellas fuertes sentimientos de vergüenza y humillación en un marco cultural que estigmatiza especialmente a las mujeres pobres, mucho más cuando son madres.

**[2]** En general, existen barreras que limitan el acceso de muchas mujeres a los servicios o recursos sociales. Esto es especialmente evidente (y especialmente grave) en el caso de mujeres inmigrantes extranjeras que no cuentan con la documentación en regla, de mujeres víctimas de trata y explotación sexual, etc.

Pero, aunque sean las propias mujeres quienes “deciden” no acudir a esos servicios y recursos, sería un grave error pensar que estamos ante un problema exclusivo de decisión individual; por el contrario, responde a factores estructurales que llevan a estas mujeres a interiorizar un sentimiento de no reconocimiento social y de no-pertenencia a la sociedad y, por ello, a la convicción de que no tienen sitio en esos servicios.

**[3]** La formación en perspectiva de género resulta esencial para evitar las miradas que invisibilizan o estigmatizan a las mujeres en situación o en riesgo de exclusión. Las personas profesionales de los servicios públicos deben tener esta formación para saber que, normalmente, todas tenemos un primer impulso que nos lleva a no creer a las mujeres en general y, sobre todo, a las que se encuentran en situaciones de exclusión social. Esto se debe a que, desde que nacemos, vivimos en un mundo en el que existe la idea de que las mujeres somos malas y manipuladoras por naturaleza, que a las mujeres no debemos creerlas porque seguramente nos estén mintiendo. Este es el imaginario machista en el que vivimos. Es necesario que las y los profesionales sepan esto para atender de manera adecuada y justa a las mujeres y sin dejarse llevar por su primera impresión.

Esta falta de credibilidad se produce muchas veces en relación a la existencia de la violencia machista, lo que lleva a algunas profesionales a no "ver las señales", a no hacer preguntas adecuadas que permitan superar la actitud muchas veces cautelosa o defensiva de las víctimas, que les impide expresarse con franqueza. Especialmente en el caso de mujeres migrantes, en los servicios sociales a menudo funcionan supuestos estereotipados sobre la "cultura" de esas mujeres.

**[4]** El caso de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión que son madres nos permite ver muchas fallas que tienen origen en imaginarios sociales machistas. El estereotipo de la "mala madre" lleva a situaciones, por ejemplo, en las que se separa de forma traumática a madres e hijas/os. Muchas mujeres sienten miedo de acudir a servicios sociales por la posibilidad de que les quiten a sus hijas/os.

**[5]** El sistema de protección social está fragmentado, y esta es una de las razones por las que deja a muchas mujeres fuera. Se necesita una mayor coordinación entre servicios para atender adecuadamente las situaciones de estas mujeres

**[6]** Esta demanda de coordinación va mucho más allá de cuestiones organizativas o aspectos meramente funcionales. La creación de relaciones de confianza resulta esencial, pero es imposible que surja la confianza si no hay coordinación.

**[7]** Al mismo tiempo que se demanda coordinación, se necesitan recursos específicos. Faltan servicios y programas centrados en la mujer, ya que la mayoría de los servicios sociales han sido diseñados y funcionan desde perspectivas "ciegas al género" o centrados en los hombres, sus características y sus necesidades.

**[8]** Hay resistencia a modificar las dinámicas de la intervención social. En teoría la intervención social se centra en las necesidades de las personas, en darles respuesta, sin embargo, la realidad es que esto no está sucediendo. La mirada se desvía en demasiadas ocasiones hacia lo que las instituciones necesitan por encima de lo que necesita la ciudadanía. Es fundamental recuperar y fortalecer la perspectiva que pone a las personas, en este caso a las mujeres en exclusión, en el centro.

**[9]** La investigación sobre políticas y servicios sociales confirma la existencia de un evidente sesgo de género, tanto en su construcción como en su aplicación. Sigue operando una concepción patriarcal de la sociedad, y los servicios sociales no están al margen de ella. De manera que: 1) los sistemas públicos de servicios sociales reflejan y refuerzan las relaciones de género patriarcales; 2) los problemas sociales que sufren las mujeres no deben entenderse como problemas individuales, sino como consecuencia de unas relaciones sociales desiguales a partir de un patrón de dominación masculina; y 3) los servicios sociales deben reconsiderar sus principios de acción no sólo hacia la mujer como individuo, sino como integrante de la unidad familiar, posición que en ocasiones hace que se autoexcluyan como demandantes de ayuda.

**[10]** Las múltiples dificultades con las que se encuentran las mujeres en exclusión social o en riesgo de estarlo cuando acceden a programas de inserción laboral resultan preocupantes. Las primeras investigaciones nos han aportado indicios que nos permiten creer que hay graves carencias en la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones dedicadas a ello.

**[11]** Consideramos imprescindible que tanto los análisis como el diseño de planes de intervención dejen de focalizarse en los problemas que las mujeres de forma individual tienen

para salir de sus situaciones y centren su atención en las múltiples fallas del sistema de protección social en su conjunto.

### **GUION GRUPOS DE CONTRASTE**

- Objetivo 1 de estos grupos de conversación. Saber qué opináis sobre las conclusiones obtenidas en las investigaciones preliminares. Saber si os parecen acertadas.

- Objetivo 2. Ampliar conocimiento sobre la problemática a investigar. Las mujeres podréis concretarnos en qué espacios y momentos habéis encontrado barreras de acceso y cómo se han manifestado esas barreras.

- Objetivo 3. ¿A qué mujeres preguntaríais? ¿En qué problemáticas os centraríais?

**DURACIÓN DE LA CONVERSACIÓN: 1 HORA**

Las conversaciones serán grabadas en audio. Esos audios solo los escuchará la investigadora y la persona que transcriba las grabaciones.

### **GUION**

**0.** Lectura del consentimiento informado que se habrá enviado días antes de la conversación.

**1.** Presentación de la investigación. Objeto de investigación. Conclusiones. Papel que las mujeres participantes tienen en esta investigación.

**2. Recordatorio para las participantes:** no hablamos de sus decisiones personales, hablamos de lo que han vivido en las instituciones.

**3.** Preguntas

**3.1.** Cuando os decimos que uno de los principales problemas es la fragmentación, ¿qué opináis? ¿En qué creéis que se traduce esa fragmentación a la hora de que una mujer acceda a recursos públicos? Explicaremos antes qué es la fragmentación.

**3.2.** ¿En qué creéis que se traduce la falta de formación en perspectiva feminista? Explicaremos antes qué es la perspectiva feminista.

**3.3.** Cuando decimos que la falta de credibilidad que sufrimos las mujeres genera barreras a la hora de acceder a recursos públicos, ¿a qué creéis que nos referimos? ¿Habéis sentido alguna vez que no os creen?

**3.4.** ¿Creéis que las mujeres y los hombres tenemos las mismas posibilidades de acceder a programas de inserción laboral?

**3.5.** UNIDADES DE CONVIVENCIA. ¿Habéis tenido algún problema que tenga que ver con la unidad de convivencia? Por ejemplo, que no os hayan dado alguna ayuda por ser de una unidad de convivencia, por no ser...

**3.6.** ACREDITACIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA MACHISTA. ¿Sabéis lo que es? ¿Sabéis para qué sirve? ¿Habéis intentado obtener una? ¿Cómo ha sido? Esta es una pregunta que abre un tema que muchas mujeres igual no queréis tocar. Por favor, si es así, no es necesario que digáis nada, podéis simplemente no pronunciaros, ni siquiera para decir que no queréis hablar de esto.

### 3.7. JUSTICIA GRATUITA. ¿Habéis solicitado alguna vez justicia gratuita?

- **¿Para quién es?** El derecho a la justicia gratuita se dirige, principalmente, a quienes no tienen ingresos suficientes para hacer frente a los gastos de un procedimiento judicial y obtienen el reconocimiento de ese derecho. Aun así, en algunos casos no es necesario acreditar esa falta de recursos económicos, como:
  - Víctimas de violencia de género, terrorismo y trata de seres humanos.
  - Personas menores de edad y personas con discapacidad víctimas de delitos (homicidio, lesiones, maltrato...).
  - Trabajadores/as y beneficiarios/as de la Seguridad Social en la reclamación de sus derechos laborales.
  - Otros.

## ANEXO 3: Modelo de consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA REALIZACIÓN DE ENTREVISTA EN EL MARCO DE LA INVESTIGACIÓN LÍMITES PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL A LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL.**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**Localidad y Comunidad Autónoma:**

**Teléfono móvil:**

**Mail (en caso de tenerlo):**

**Por la presente manifiesto que deseo participar en la investigación**

**LÍMITES PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL A LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

**que está realizando la Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social, EAPN Euskadi (2023), accediendo a ser entrevistada por parte del equipo investigador:**

**Consiento a que la entrevista sea grabada en audio y luego destruida la grabación, cuyos fines son exclusivamente los propios de la investigación y sin ánimo de lucro.**

**EAPN le garantiza la protección de todos los datos de carácter personal** que se puedan gestionar durante el proceso de la investigación, en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril del 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y restante normativa de aplicación, y le informa que EAPN se compromete a proteger la información confidencial a la que tenga acceso y en ningún caso se la dará a terceros. Además, todos **los datos e información recogidos durante las entrevistas y publicados en el informe final serán anonimizados.**

La persona firmante certifica que es **mayor de 16 años** y que por lo tanto posee la capacidad legal necesaria para la prestación del consentimiento en cuanto al tratamiento de sus datos de carácter personal de conformidad con lo establecido en la presente Política de Privacidad. La persona firmante **puede, en todo momento, ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición sobre sus datos personales**, así como el de revocación del consentimiento para cualquier de las finalidades antes señaladas, enviando un email a [investigacion@eapneuskadi.net](mailto:investigacion@eapneuskadi.net). El/la Usuario/a autoriza al **tratamiento automatizado de los datos personales, siendo éstos destruidos a la finalización del proyecto e investigación para la cual fueron recabados.**

**El objetivo del proyecto es conocer qué barreras existen en el conjunto del sistema de protección social que dificultan o impiden a las mujeres en exclusión social o en riesgo de estarlo el acceso a recursos públicos a los que tienen derecho.**

Los resultados de las entrevistas serán utilizados para hacer **propuestas al gobierno vasco sobre cómo mejorar la accesibilidad a los recursos públicos**. Los **resultados del proyecto se publicarán en un informe** que haremos llegar a la sociedad vasca, las autoridades políticas y, especialmente, a las personas participantes de la investigación, a quienes **agradecemos encarecidamente su participación, la cual es imprescindible para esta investigación.**

Fdo.

En ..... a ..... de ..... de 2023

## ANEXO 4: Guión general para entrevistas con instituciones

1. Explicación muy breve sobre la investigación

2. ¿Cree usted que las mujeres se enfrentan a dificultades o a barreras de acceso a recursos del sistema de protección social en Euskadi?

Desde la perspectiva de su responsabilidad o su tarea, ¿cuáles diría que son esas barreras o esas dificultades? ¿Puede darnos algunos ejemplos?

¿Considera que las instituciones públicas y las entidades sociales que desarrollan su actividad con mujeres en exclusión o en riesgo de exclusión son conscientes de la existencia de estas barreras? ¿Conoce alguna buena práctica que haya intentado modificarlas?

¿Cuáles diría usted que son las razones o las causas de que estas barreras y dificultades se mantengan?

→ ESTA SERÍA LA PREGUNTA QUE SERVIRÍA PARA VER CÓMO DAR ENTRADA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES: SI APARECE ALGO EN LA RESPUESTA O NO.

3. ¿Cree que existe fragmentación en el sistema de protección social? En caso de que crea que sí, ¿cómo cree que afecta esta fragmentación a las mujeres en situaciones de exclusión social o riesgo de estarlo a la hora de acceder a recursos públicos?

4. ¿Cree que existe una adecuada formación en género y en violencia machista en las instituciones públicas?

5. ¿Sabe qué tipo de formación en género y en violencia machista reciben las personas trabajadoras de las instituciones públicas? ¿Y las personas trabajadoras de las entidades conveniadas o contratadas por las instituciones públicas?

6. ¿Cómo cree que puede estar afectando a las mujeres en estas situaciones el estigma que pesa sobre ellas a la hora de acudir al sistema de protección social? Mala madre; loca, manipuladora...



