

## **Formación en perspectiva de Género e Interseccionalidad**

- Acción Estratégica de la Comisión de Igualdad -

### **MEMORIA FINAL**

## 1.- Formación en perspectiva de género e interseccionalidad.

El Foro Vasco de Migración y Asilo del GV es un espacio de reflexión, diálogo y consulta entre las distintas Administraciones Públicas, las organizaciones sociales y las asociaciones de personas inmigrantes que articula su trabajo mediante diversas **Comisiones de Trabajo**.

Su objetivo es *“servir de cauce y participación y dialogo, recoger las aspiraciones y demandas de la población inmigrante y las propuestas tendentes a promover la integración de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes, todo ello con el fin de posibilitar la consulta, información y asesoramiento en las planificaciones de las actuaciones de la Administraciones en materia de inmigración”*

En el marco de ese objetivo, la actividad del Foro está guiada por los principios de igualdad de trato y no discriminación, entre otros, y específicamente, por los principios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Con el objetivo de fortalecer el Foro en el desarrollo su misión, en general, y en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, en particular, la **Comisión de Igualdad** propone una formación sobre perspectiva de género e interseccionalidad. La propuesta nace de una necesidad de **construir una base compartida** con relación a la igualdad de mujeres y hombres y la interseccionalidad como marco de referencia dentro de las diferentes comisiones del Foro.

Esta propuesta de formación responde a la voluntad de **alinear las actuaciones** del Foro con diversos marcos programáticos de referencia para las **políticas públicas en Euskadi**, en concreto, la *LEY 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres; el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi; el VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025.*

Con este fin la Comisión de Igualdad del Foro Vasco de Migración y Asilo, elaboró la propuesta formativa denominada *“Perspectiva de género e interseccionalidad”* que contemplaba los siguientes objetivos:

### Objetivo General:<sup>1</sup>

Promover el **conocimiento, interiorización y puesta en práctica** de los principios fundamentales en materia de igualdad de mujeres y hombres en la acción del Foro.

### Objetivos Específicos:

- ✓ Acercar el **marco normativo** de referencia sobre igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ Compartir **herramientas para el análisis y la intervención** desde la perspectiva de género interseccional.

---

<sup>1</sup> Se anexa la propuesta formativa presentada. Anexo I.

- ✓ Establecer orientaciones para la incorporación de la **perspectiva de género interseccional** en las actuaciones de cada comisión del Foro.

Público destinatario: todas las personas participantes en las distintas Comisiones del Foro de Migración y Asilo del Gobierno Vasco.

## 2.- Gestión organizativa y metodología.

En el seno de la Comisión de Igualdad, se formó un **grupo de trabajo** con las representantes de la **Fundación Haurralde, Asociación Bidez Bidez y Biltzen**, quienes se reunieron de manera presencial y virtual para organizar la temática final. Otras entidades y/u organizaciones de la Comisión colaboraron para la realización del programa y la sistematización de la evaluación.

Se decidió -de mutuo acuerdo- que las dinamizadoras del espacio de formación y sensibilización serían las técnicas de Bidez Bidez, Haurralde y Biltzen, por su trayectoria y experticia en género y por ser **mujeres profesionales migradas**, cuyo aporte y mirada al espacio se considera determinante, decisivo y necesario.

Con el apoyo de personal técnico de *Migrazio eta Asilo Zuzendaritza - Dirección de Migración y Asilo* se diseñó un link de inscripción y se fueron recogiendo las personas interesadas por Territorio Histórico: Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Los talleres se impartirían si se contaba con un mínimo de 6 personas. En el caso concreto de Donostia este grupo no llegó a completarse, por lo que definitivamente las formaciones se llevaron a cabo en **Vitoria-Gasteiz y Bilbao**.

En la reserva de salas, también se contó con la colaboración de Bilboko Udala – Ayuntamiento de Bilbao.

Los contenidos que se trabajaron en los talleres formativos fueron los siguientes: Anexo II.

- Construcción del **género** y sus implicaciones.
- **Marco normativo** de referencia sobre igualdad de mujeres y hombres.
- Principios fundamentales que rigen la **estrategia de género**.
- Potencialidades y dificultad en la aplicación de la **interseccionalidad**.
- **Herramientas** para el análisis y la intervención.
- Orientaciones para la intervención desde la **perspectiva de género interseccional**.

La metodología utilizada contempló el formato **teórico y práctico**, con exposiciones, presentaciones visuales y audiovisuales, dinámicas de trabajo grupal y evaluación.

Se realizaron dos talleres formativos en el mes de **octubre**: en Vitoria-Gasteiz el día 24 y el 27, en Bilbao, de 10:00 a 14:30, que se impartieron en castellano. Es preciso mencionar que,

dado que el grupo de Donostia no se logró formar, una de las personas inscritas se desplazó a la formación en Bilbao.

En el taller de Vitoria-Gasteiz participaron **11 personas, 7 mujeres** como representantes de las **Comisiones de Igualdad, Educación, Laboral y 4 hombres** de las **Comisiones de Igualdad, Vivienda y Recursos, y Laboral**. Se anexa la relación de personas asistentes en Vitoria-Gasteiz. (Anexo III).



En Bilbao participaron asimismo **11 personas, 10 mujeres** de las **Comisiones de Educación, Laboral, Sanidad, Garantías Jurídicas y Derechos Humanos, Euskara y Diversidad Lingüística e Igualdad** (como apoyo logístico) y **1 hombre** que participa en la **Comisión de Acogida y convivencia**. Se anexa la relación de personas asistentes en Bilbao. Anexo IV.



### 3.-Evaluación.

Se elaboró un **cuestionario de evaluación** que se repartió en cada taller formativo a todas las personas participantes, para rellenar de forma anónima. Anexos V y VI.

La **explotación de datos** de este cuestionario ha dado lugar a los siguientes resultados.

#### 3.1.- VALORACIÓN CUANTITATIVA TALLERES IMPARTIDOS EN VITORIA- GASTEIZ Y BILBAO.

El cuestionario recogía la posibilidad de **valorar del 0 al 10**, 3 indicadores: el **interés** sobre los contenidos expuestos en la formación, el **grado de utilidad** otorgado a los mismos y la valoración sobre la **consecución de los objetivos** propuestos.

##### Bilbao



Cabe destacar en primer lugar, que todas las valoraciones generales medias **superan el 8,5**, dejando patente la idoneidad y adecuación de la formación impartida.

Los tres indicadores previamente mencionados gozan de altas valoraciones: **notables muy altos y sobresalientes**.

##### Vitoria- Gasteiz



Es especialmente significativa la **nota otorgada al interés** en la materia, que en el caso de Bilbao roza el **sobresaliente** y en el de Vitoria-Gasteiz lo alcanza holgadamente.

Destacar asimismo que ambos grupos mostraron una **alta participación e interés** en los contenidos del taller, añadiendo un **alto dinamismo** a la formación.

Tanto en el taller de Bilbao, como en el de Vitoria-Gasteiz, **destacaron la metodología** en sí, su **aplicabilidad**, la posibilidad de **profundización** y los **recursos utilizados** para tal fin. Se muestra en primer lugar la valoración de Vitoria-Gasteiz y en segundo lugar, de Bilbao.



Respecto a la **valoración del equipo docente**, mencionar que ambos grupos valoran muy positivamente la relación entre las profesoras (formadoras) y las participantes, así como, el

grado de empatía y **la comunicación establecida en ese proceso**. Es decir, realizan una valoración global positiva del proceso de formación en los grupos.

### Vitoria-Gasteiz



### Bilbao



### 3.2.- VALORACIÓN CUALITATIVA TALLERES IMPARTIDOS EN VITORIA- GASTEIZ Y BILBAO.

Se transcriben a continuación las evaluaciones cualitativas expresadas por las personas participantes en la formación.

## Grupo de Vitoria- Gasteiz

### Entre los aspectos a mantener se mencionan:

- ✓ **Intercambios:** Visitas a otras Comisiones para dar aplicabilidad a la igualdad y a la Interseccionalidad.
- ✓ Hacer posible una **Jornada más amplia** con dinámica participativa.
- ✓ Mantendría **todos los aspectos** de esta formación.

### Entre los aspectos a mejorar se mencionan:

- ✓ Se necesita **más tiempo**.
- ✓ Sería deseable **disponer del material antes** de la sesión de formación para posibles dudas.
- ✓ El ejercicio de la práctica final con **ejemplos más concretos**.

### Las sugerencias mencionadas para la transversalidad entre Comisiones son:

- ✓ Traer **ejemplos prácticos** donde ya se haya podido trabajar la interseccionalidad.
- ✓ **Comunicación entre las Comisiones**. Ahora no existe.
- ✓ **Fomentar la participación** de más personas de las diferentes Comisiones.
- ✓ Los conceptos son claros y entendibles en relación a la interseccionalidad, aunque difíciles de aplicar. Sería deseable traer **ejemplos aplicados**.
- ✓ Fomentar **encuentros entre las diferentes Comisiones** para socializar el trabajo que se realiza.
- ✓ Los ejemplos de las Comisiones en el ejercicio final han sido un poco **abstractos**. Necesidad profundizar en la aplicabilidad.

## Grupo de Bilbao

### Entre los aspectos a mantener se mencionan:

- ✓ Ha estado SUPER BIEN. Lo único, que se me ha hecho muy corto.
- ✓ Mantendría las **profesoras:** profesionales de origen extranjero y conocedoras de la cuestión.
- ✓ **Buenas definiciones** y maneras de traerlas a colación.
- ✓ Seguir haciendo **incidencia y formación**.
- ✓ Curso **muy dinámico**.
- ✓ El Power Point; el material.

### Entre los aspectos a mejorar se mencionan:

- ✓ El tiempo (muy corto).
- ✓ **Extender la formación a todo el día** para que se traten todas las dudas y temas con calma.
- ✓ Hacer **dos sesiones** para poder profundizar.
- ✓ Permitir **mayor participación y más tiempo**.

**Las sugerencias mencionadas para la transversalidad entre Comisiones son:**

- ✓ Mejorar la **comunicación entre las Comisiones**.
- ✓ **Trasladar** esta formación a alguna de las reuniones de **cada Comisión**, para que se enfoquen temas específicos de las mismas.
- ✓ Crear un **grupo de trabajo** para un seguimiento conjunto de las propuestas aportadas.
- ✓ Me gustaría que pudiéramos **crear un canal de contacto** entre las participantes.
- ✓ Compartir los contactos.
- ✓ Que funcione/opere mejor la Secretaría.
- ✓ Ampliar frecuencia reuniones Comisión Permanente.
- ✓ Me ha gustado. Creo que **se ha quedado corto** porque han surgido sinergias. Eskerrik asko.
- ✓ Necesitamos seguir profundizando.
- ✓ No tanto contenido, tan rápido.
- ✓ Utilizar "la secretaría" que se ha creado para que conozcan lo que se trata en las diferentes Comisiones; que realmente "pasen" la información. Sigue existiendo **desconocimiento de las diferentes Comisiones de Trabajo**, qué se hace, ni de los **recursos** con los que se puede contar.

#### **4. Valoración global del equipo técnico que impartió los talleres**

Las políticas de igualdad y el enfoque con perspectiva de género continúan siendo un espacio necesario **de intercambio, de análisis y de puesta en común**.

Si bien existe cierto discurso por el que parece que en temas de igualdad hemos avanzado, sobre todo en el aspecto legislativo, sin embargo, seguimos teniendo **dificultades para aplicar** ciertos enfoques y miradas, cuando no, resistencias directas.

Espacios como el que se ha ofrecido desde la Comisión de Igualdad, permiten mejorar la mirada a lo interno de las diferentes Comisiones y, por lo tanto, a lo externo de sus acciones, puesto que, uno de los enfoques con mayor **dificultad de aterrizaje es el enfoque**

**interseccional**, tanto por parte de las organizaciones de base, hasta por parte de la propia Administración Pública.

Aplicar enfoques interseccionales para mejorar el acceso a los servicios, prevención de situaciones de discriminación y /o exclusión social en el ámbito de la inmigración, es uno de los **retos que tenemos como sociedad**.

En este sentido, en la perspectiva de construir **sociedades inclusivas**, que sean espacios de oportunidad para todas las personas que las habitan, implicaría continuar buscando **estrategias para combatir las desigualdades**, tomando en consideración los factores de discriminación específicos que condicionan el acceso de la población migrada a derechos y recursos.

De igual manera, es fundamental el desarrollo de **acciones transversales**, con el objetivo de favorecer un **trabajo en red** con los distintos agentes de la Administración Pública y organizaciones sociales de base, para diseñar **políticas públicas, programas y recursos** desde un abordaje integral e interseccional.

Consideramos que la propuesta ha contado con una **excelente acogida**, lo que demuestra la necesidad de trabajar el tema.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que las organizaciones participantes en las diferentes Comisiones, en especial las que son propiamente formadas por personas migradas y/o no cuentan con personal técnico liberado, pueden tener **dificultades para la participación real** y efectiva en estos espacios en días laborables y en horarios de trabajo. Este es un aspecto fácilmente corregible para futuras iniciativas, si así se considerase.

También, valoramos pertinente que, para dichos procesos formativos, es necesario y estratégico, **hacer partícipes a mujeres migradas profesionales -como dinamizadoras/formadoras-**, por contar con conocimientos situados sobre estas realidades diversas, así como, por tener una amplia formación y trayectoria de intervención con diferentes colectivos de personas migradas, en este contexto histórico, social y político de la Comunidad Autónoma Vasca.

## **ANEXO I**

# **Propuesta Formativa en Perspectiva de Género e Interseccionalidad**

# FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD

Propuesta de Acción Estratégica de la Comisión de Igualdad

## Índice

1	JUSTIFICACIÓN.....	2
2	OBJETIVO GENERAL.....	4
3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4	CONTENIDOS.....	4
5	DESPLIEGUE METODOLÓGICO.....	4
5.1	PERFIL PÚBLICO DESTINATARIO.....	4
5.2	CONFORMACIÓN DE GRUPOS.....	4
5.3	DESPLIEGUE Y DURACIÓN.....	5
5.4	CALENDARIZACIÓN.....	5
5.5	METODOLOGÍA MIXTA.....	5
5.6	PERSONAL DOCENTE.....	5
5.6.1	Soraya Ronquillo Peña (Asociación Bidez Bide).....	5
5.6.2	Patricia Ponce Pascual (Fundación Haurralde).....	6
5.6.3	Jeanne-Rolande Dacouagna Minkette (Biltzen).....	7
6	PRESUPUESTO DESGLOSADO.....	9

## 1 JUSTIFICACIÓN.

El **Foro de Migración y Asilo de Eusko Jaurlaritza – Gobierno Vasco** es un espacio de **reflexión, diálogo y consulta** entre las distintas Administraciones Públicas, las organizaciones sociales y las asociaciones de inmigrantes que articula su trabajo mediante diversas Comisiones de Trabajo. Su objetivo es *“servir de cauce y participación y diálogo, recoger las aspiraciones y demandas de la población inmigrante y las propuestas tendentes a promover la integración de las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes, todo ello con el fin de posibilitar la **consulta, información y asesoramiento en las planificaciones de las actuaciones** de la Administraciones en materia de inmigración”*

En base a este objetivo, la actividad del Foro está guiada, como no podía ser de otra manera, por los principios de igualdad de trato y no discriminación, entre otros, y específicamente, en los **principios en materia de igualdad de mujeres y hombres**.

Precisamente, con el objetivo de fortalecer el Foro en el desarrollo su misión, en general, y en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, en particular, la Comisión de Igualdad, propone por consenso de la totalidad de sus representantes, una **formación sobre perspectiva de género e interseccionalidad**.

La propuesta nace de una **necesidad de construir una base compartida** en relación a la igualdad de mujeres y hombres, y la interseccionalidad como marcos de referencia dentro de las diferentes Comisiones del Foro.

La propuesta de esta formación responde a la voluntad de alinear las actuaciones del Foro con diversos marcos programáticos de referencia para las políticas públicas en Euskadi, principalmente, el *Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres*.

*Art. 3.1. Igualdad de trato.*

*(...) Los poderes públicos vascos combatirán la **discriminación múltiple** y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes **concurran otros factores** que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como **raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura**, (...) **situación migratoria, de refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa**.*

*Artículo 56. Sensibilización y prevención.*

*2. Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, **las administraciones públicas vascas**, en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada y con el objetivo de promover la igualdad y prevenir y eliminar la violencia machista contra las mujeres, (...)*

*Asimismo, deben llevar a cabo programas y actuaciones con el fin de abordar la desigualdad de género, incluidas **actividades de sensibilización y formación**, dirigidas específicamente a las mujeres para reforzar su autonomía, concienciación feminista y empoderamiento, y a los hombres para la deconstrucción de las masculinidades machistas y violentas, de modo que se conviertan en agentes activos a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista.*

*Se fomentarán especialmente (...) programas dirigidos a las mujeres mayores y a **aquellas en las que concurran los factores generadores de discriminación múltiple**.*

Así mismo esta propuesta encuentra su encuadre en el VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025, en concreto, en las **Medidas estratégicas**: se trata de una serie de medidas cuyo propósito es avanzar y profundizar en la construcción de un Modelo Vasco de Gestión de la Diversidad Cultural. Están agrupadas en cuatro grandes áreas temáticas: [...], y **4) acciones centradas en las mujeres de origen extranjero** y concretamente en estas acciones (pág. 26):

#### **4.1.4. Mujeres de origen extranjero**

**Objetivo:** “Abordar la realidad social de las mujeres de ascendencia, origen y/o nacionalidad extranjera con especial atención a las situaciones de vulnerabilidad que pudieran darse”.

4.1.4.1. Campaña de **concienciación** sobre la igualdad de trato y no discriminación, con especial atención a las mujeres de origen extranjero.

4.1.4.3. Sensibilización sobre la **perspectiva intercultural con análisis interseccional** en el trabajo compartido entre mujeres autóctonas y migradas o racializadas en el espacio asociativo.

4.1.4.4. **Sensibilización** sobre prevención de la violencia contra las mujeres.

## 2 OBJETIVO GENERAL.

Promover el **conocimiento, interiorización y puesta en práctica** de los principios fundamentales en materia de igualdad de mujeres y hombres en la acción del Foro.

## 3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Acercar el marco normativo de referencia sobre igualdad de mujeres y hombres.
- Compartir herramientas para el análisis y la intervención desde la perspectiva de género interseccional.
- Establecer orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las actuaciones de cada comisión del foro.

## 4 CONTENIDOS.

- Construcción del género y sus implicaciones.
- Marco normativo de referencia sobre igualdad de mujeres y hombres.
- Principios fundamentales que rigen la estrategia de género
- Potencialidades y dificultad en la aplicación de la interseccionalidad.
- Herramientas para el análisis y la intervención
- Orientaciones para la intervención desde la perspectiva de género interseccional.

## 5 DESPLIEGUE METODOLÓGICO.

### 5.1 PERFIL PÚBLICO DESTINATARIO.

Todas las personas participantes en las distintas Comisiones del Foro de Migración y Asilo del Gobierno Vasco.

### 5.2 CONFORMACIÓN DE GRUPOS.

Se establece un mínimo de 6 personas por grupo y un máximo de 25 personas por cada uno de los mismos.

### 5.3 DESPLIEQUE Y DURACIÓN.

Se plantea una única sesión de **4,5 horas** en horario establecido entre 10:00 y 14:30, para cada uno de los Territorios Históricos: Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

### 5.4 CALENDARIZACIÓN.

- Martes, **24 de octubre de 2023** Vitoria-Gasteiz.
- Miércoles, **25 de octubre de 2023** Bilbao.
- Jueves, **26 de octubre de 2023** Donostia-San Sebastián.

### 5.5 METODOLOGÍA MIXTA.

La metodología será mixta, alternando **formatos teóricos y prácticos**:

- Exposiciones teóricas.
- Apoyo en presentaciones visuales y/u otros.
- Materiales audiovisuales.
- Dinámicas de trabajo grupal.
- Evaluación.

### 5.6 PERSONAL DOCENTE.

El idioma de impartición será el castellano y el equipo docente que asumirá la formación estará constituido por **3 profesionales**.

#### 5.6.1 Soraya Ronquillo Peña (Asociación Bidez Bide)

- **Trabajadora Social peruana**, educadora popular y activista feminista decolonial.
- Egresada de la **Pontificia Universidad Católica del Perú**, en el año 1987. Durante los siguientes once años, trabajó con **mujeres** de Comedores Populares de Lima, en la Organización No Gubernamental de la Compañía de Jesús, SEA (Servicios Educativos El Agustino).

- A finales del año 1999, se trasladó a vivir a España ante el reto de poder trabajar con población migrada y a su vez, dando continuidad a su formación profesional con Estudios en **Igualdad, Mediación Intercultural, Cooperación al Desarrollo y Feminismo Decolonial**.
- Paralelamente, ha ejercido como profesora **colaboradora honorífica del Grado de Trabajo Social de la Universidad del País Vasco**, siendo tutora de alumnas practicas, así, como del alumnado de **Antropología Social**. Asimismo, ha trabajado en Programas de **Intervención Familiar con menores** en situación de riesgo.
- A partir del año 2009, acompaña -desde la Asociación Intercultural Bidez Bide-, a **mujeres migradas** de países de Abya Yala (Latinoamérica), en sus procesos personales y colectivos de aprendizajes e itinerarios de formación. De igual manera, gestiona **proyectos de educación para el desarrollo** y es responsable del equipo interdisciplinario, que produce medios audiovisuales sobre realidades migratorias transnacionales.
- Actualmente, está realizando el Trabajo de Fin de **Grado de Antropología Social (TFG)**, en la Universidad del País Vasco (EHU-UPV).

#### 5.6.2 Patricia Ponce Pascual (Fundación Haurralde)

- **Trabajadora Social** por la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Donostia-San Sebastián.
- UPV/EHU- **Máster en Igualdad de hombres y Mujeres** – UPV/EHU.
- Formada en **Incidencia Política y Derechos Humanos** en Distance Learning Programme. Human Rights Education Associates HREA.
- **Mainstreaming de Género** por la Jaume I - **Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas**, de Género y Ciudadanía (2019/2020).
- Presidenta de Coordinadora COMPI - **Coordinadora de mujeres para la Igualdad**.

- Miembra de la consultiva de **Red Latina de Mujeres migradas**.
- Representa la Secretaría del Consejo Nacional de Donnes de España, consejo miembro del Internacional Women Council. Ha creado junto a otras organizaciones feministas de Euskadi e internacionales el **Observatorio Feminista para el Monitoreo de la Agenda2030 #Batera2030**.
- En los últimos años ha impulsado el **Foro Permanente Iberoamericano Afro y Defensoras de DDHH**.
- Directora de la **ONGD Haurralde Fundazioa**, ONGd por los derechos de mujeres y niñas. Responsable de Género y elaboración de proyectos educativos.
- Profesora en cursos de **Género, Derechos Humanos y Agenda 2030** en la Universidad de País Vasco dentro del programa de formación de jóvenes universitarios, Fondo de cooperación de la UPV/EHU.
- Instructora/Colaboradora en prácticas de alumnas/os de UPV/EHU -Universidad del País Vasco, Instituto Easo Politeknikoa e Instituto Plaiaundi de Gipuzkoa de formación profesional.
- **Publicaciones** en derechos sexuales y reproductivos, Agenda 2030 y salud mental de mujeres migrantes.

#### 5.6.3 Jeanne-Rolande Dacouagna Minkette (Biltzen)

- Experta en **migraciones internacionales**; gestión de la diversidad cultural e interculturalidad; Feminismo e igualdad de mujeres y hombres; empoderamiento y participación de las mujeres migradas y racializadas; violencia machista contra las mujeres migradas; antirracismo; etc.
- **17 años de experiencia como técnica superior de intervención social en Biltzen**, desarrollando actividad de formación, asesoría y acompañamiento a profesionales de diversos ámbitos de la administración pública vasca y de organizaciones sociales, gestión y coordinación de equipo, acompañamiento y

fortalecimiento asociativo migrante, mediación social intercultural, participación en grupos de trabajo institucionales, etc.

- **Publicaciones** sobre procesos migratorios de mujeres africanas.
- **Activista** en organizaciones feministas, africanas-afrodescendientes, migradas y antirracistas.
- Licenciada en **Filología Hispánica** por la Universidad Cheikh Anta Diop de Dakar – Senegal.
- **Máster Universitario en Igualdad y Género** en el Ámbito Público y Privado. Universidad Jaume I y Universidad Miguel Hernández.
- **Doctora en Estudios e Investigación sobre las Mujeres, Feministas y de Género.** Universidad Miguel Hernández y Universidad Jaume I.

## 6 PRESUPUESTO DESGLOSADO.

CONCEPTO:	IMPORTE:
Creación, diseño y preparación de la ficha de la acción formativa	400€
Impartición de 4,5 horas de formación en los 3 Territorios Históricos	1.620€
Evaluación y Memoria Final de la acción formativa	400€
Desplazamientos y dietas	300€
<b>TOTAL (IVA exento).....</b>	<b>2.720€</b>

**Nota:** Los servicios de Biltzen son gratuitos.

## **ANEXO II**

### **PPT Formación en Perspectiva de Género e Interseccionalidad**

# Formación en perspectiva de género e interseccionalidad

Comisión de igualdad

Foro Vasco de Migración y Asilo

24-26-27 de octubre de 2023



# Objetivos

<b>General</b>	Promover el conocimiento, interiorización y puesta en práctica de los principios fundamentales en materia de igualdad de mujeres y hombres en la acción del Foro.
<b>Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Acercar el marco normativo de referencia sobre igualdad de mujeres y hombres.</li><li>● Compartir herramientas para el análisis y la intervención desde la perspectiva de género interseccional.</li><li>● Establecer orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las actuaciones de cada comisión del foro.</li></ul>

# Contenidos

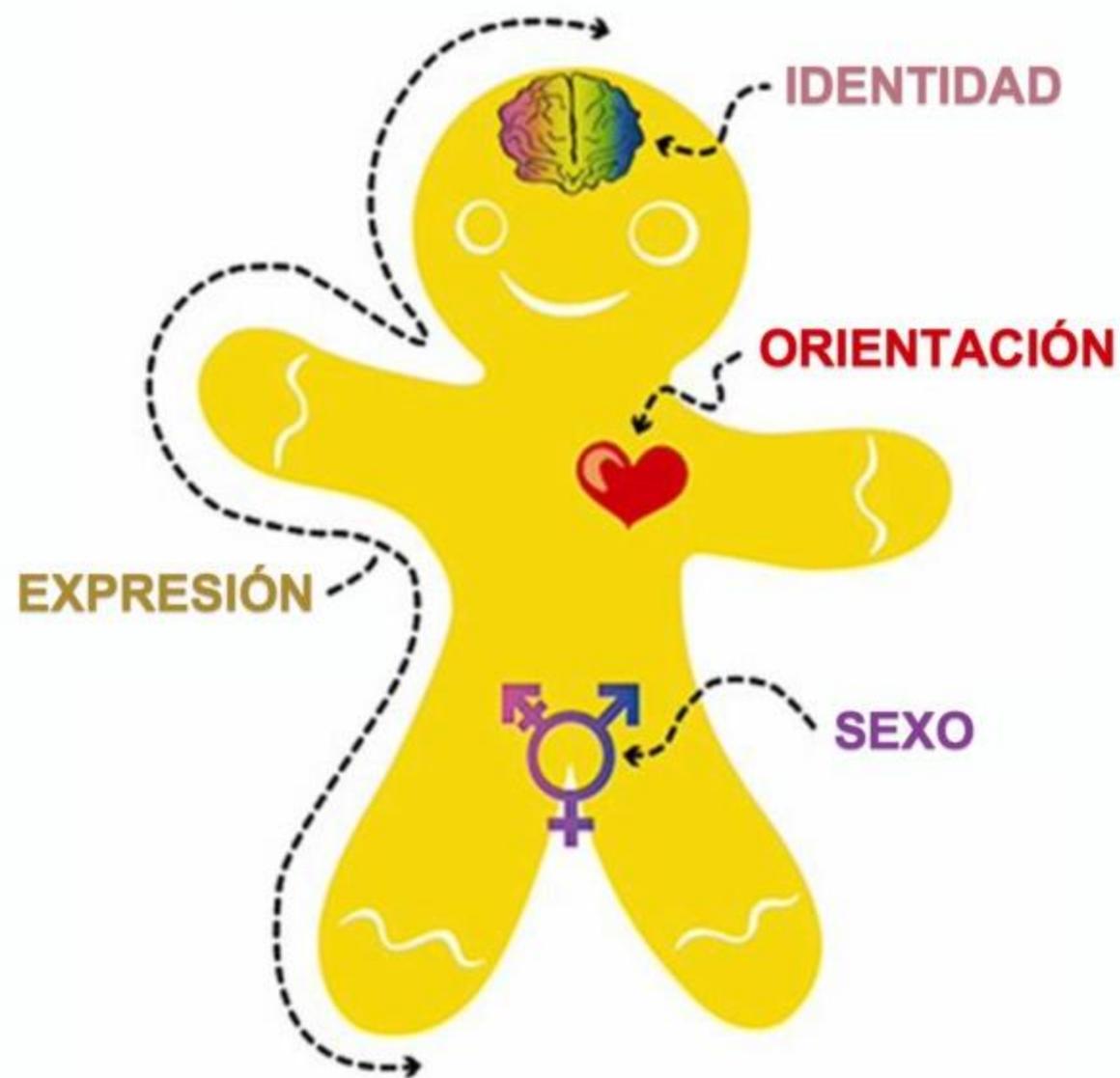
- Construcción del género y sus implicaciones.
- Marco normativo de referencia sobre igualdad de mujeres y hombres.
- Principios fundamentales que rigen la estrategia de género.
- Herramientas para el análisis y la intervención.
- Potencialidades y dificultad en la aplicación de la interseccionalidad.
- Orientaciones para la intervención desde la perspectiva de género interseccional.

## Metodología

### Teórico-práctico

- exposiciones teóricas
- apoyo en presentaciones visuales y/u otros
- materiales audiovisuales.
- dinámicas de trabajo grupal

# Construcción de género y sus implicaciones



### IDENTIDAD DE GÉNERO

Mujer      Gender Queer      Hombre

La identidad de género es como te sientes respecto a ti mism@. Es la forma en que tu cerebro interpreta quien eres. No está ligada al sexo biológico.

### EXPRESIÓN DE GÉNERO

Femenina      Andrógino/a      Masculina

La expresión de género es como expresas tu género (se basa en los roles tradicionales de género). Incluye la forma como te vistes, te comportas, etc.

### SEXO BIOLÓGICO

Hembra      Intersexual      Macho

Corresponde a las características físicas-biológicas que diferencian a los individuos a nivel sexual, incluyendo los órganos, hormonas y cromosomas.

### ORIENTACIÓN SEXUAL

Heterosexual      /Bisexual      /Homosexual gays/lesbiana

Atracción afectiva/erótico/sexual hacia personas del género opuesto      /ambos géneros      /mismo género

Marco normativo de referencia en  
igualdad de mujeres y hombres

# Marco jurídico e instrumentos internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966-1976
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966-1976
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979-1981
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, 1984-1987
- Convención sobre los Derechos del Niño, 1989
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993
- Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (Programa de Acción de El Cairo), El Cairo, 1994
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, Roma, 1998
- Objetivos de Desarrollo del Milenio 2000-2015
- Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030 (objetivo nº5)
- Generación Igualdad: Beijing+25. Coaliciones de acción: Un Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género (2021) – 6 ejes prioritarios

# Conferencia Mundial sobre la Mujer

- **CSW - Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer - Consejo Económico y Social de la ONU**
- **Iº Conferencia: México, 1975**  
Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985 / Primer Plan de Acción Mundial
- **IIº Conferencia: Copenhague, 1980**  
145 estados miembros  
“Carta de los derechos humanos de la mujer” Asamblea General de la ONU (1979)
- **IIIº Conferencia: Nairobi, 1985**  
“Nacimiento del feminismo a escala mundial”
- **IVº Conferencia: Beijing, 1995**  
189 estados miembros / De categoría "mujer" al concepto de “género”
- **Seguimiento 2000, 2005, 2010, 2015, Beijing+25**

# Plataforma de Acción de Beijing

## **12 ámbitos críticos que constituyen obstáculos para el adelanto de la mujer**

- La mujer y la pobreza
- El acceso desigual a la educación
- La falta y el acceso desiguales a los sistemas de salud
- La violencia contra la mujer
- Los diversos aspectos de la vulnerabilidad de la mujer en conflictos armados
- La desigualdad en las estructuras económicas
- La desigualdad en el poder y la toma de decisiones
- Carencia de variados mecanismos institucionales para mejorar el adelanto de la mujer
- La falta de respeto y la protección inadecuada en cuanto a los derechos humanos
- La sub-representación de la mujer en los medios de comunicación
- La desigualdad en la gestión de los recursos naturales y en la salvaguardia del medioambiente
- La discriminación y violación de niñas

**Identifica el alcance que los gobiernos, las Naciones Unidas y la sociedad civil deben tomar para hacer de los derechos humanos de las mujeres una realidad**

# Generación Igualdad: Beijing+25 - Coaliciones de acción: Un Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género

## 6 ejes de acción prioritaria de las Coaliciones de Acción

1. Violencia de género
2. Justicia y derechos económicos
3. Autonomía sobre el cuerpo, derechos y salud sexual y reproductiva
4. Acción feminista para la justicia climática
5. Tecnología e innovación para la igualdad de género
6. Movimientos y liderazgos feministas

# Marco normativo principal de referencia

## Europa

- Declaración de Atenas. 1ª Cumbre Europea “Mujeres en el Poder” 1992
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica - Convenio de Estambul (2011)
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025

# Marco normativo principal de referencia

España

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género 2017 y ratificado en 2021.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (Reforma aprobada 20 de abril de 2023).

# Marco normativo principal de referencia

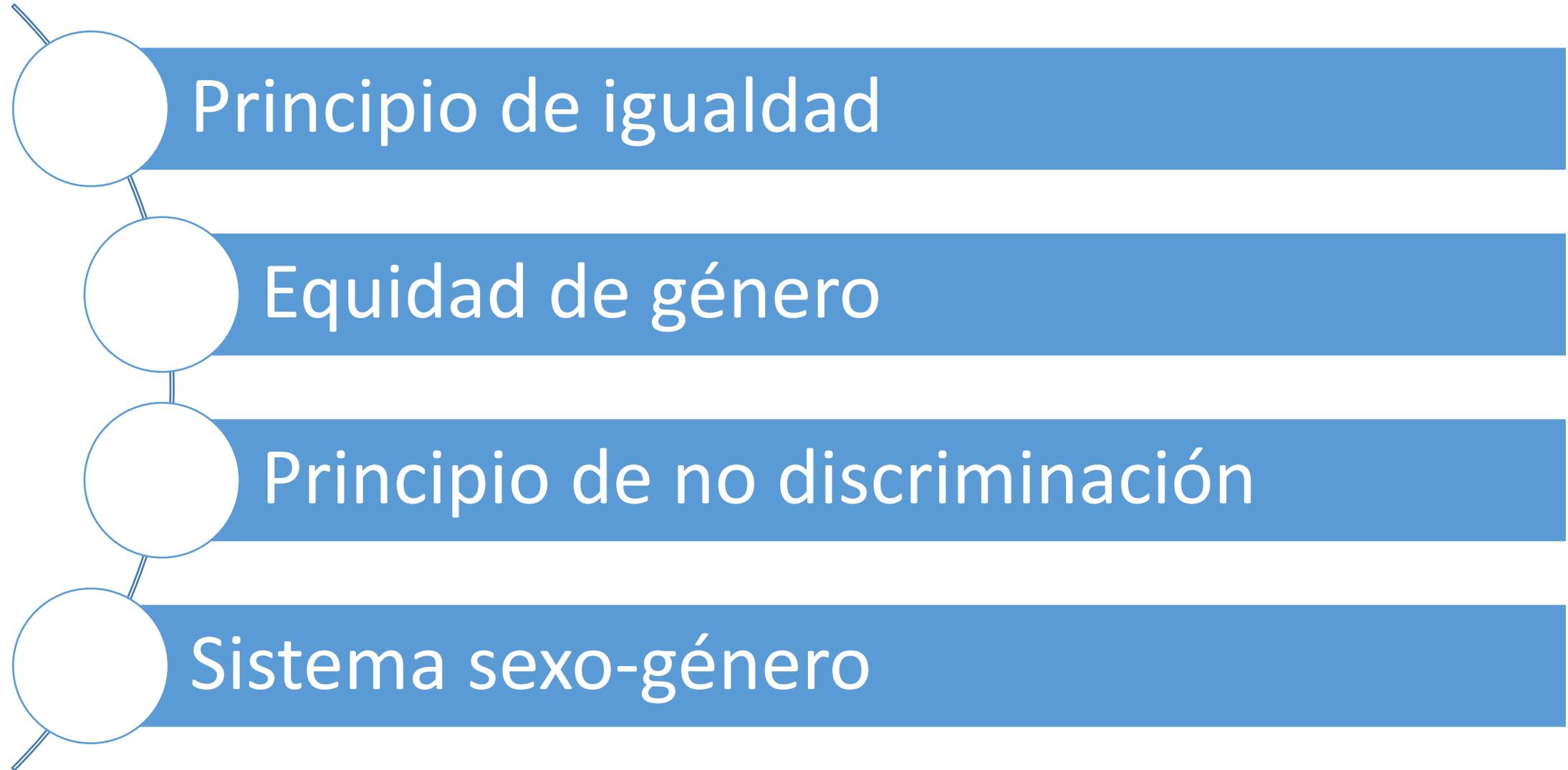
Euskadi

- Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres
- VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE XI Legislatura 2016-2020 ...prorrogado en 2021
- Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres 2022-2026

# Referencias claves

- CEDAW
- Convenio de Estambul
- Ley Integral contra la Violencia de Género y Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley vasca de igualdad de mujeres y hombres
- VII Plan de igualdad
- **VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025**  
(Medidas estratégicas – 4. acciones centradas en las mujeres de origen extranjero)

Principios fundamentales que rigen la  
estrategia de género



# Herramientas para el análisis y la intervención

# Herramientas para el análisis de género

Datos  
desagregados  
por sexo

Estadísticas de  
género

Lenguaje no  
sexista

Roles de  
género

Condición y  
posición

# Herramientas para la intervención

Educación no  
sexista

coeducación

Planificación y  
evaluación con  
enfoque de género

Conciliación de la  
vida familiar y  
laboral

Corresponsabilidad

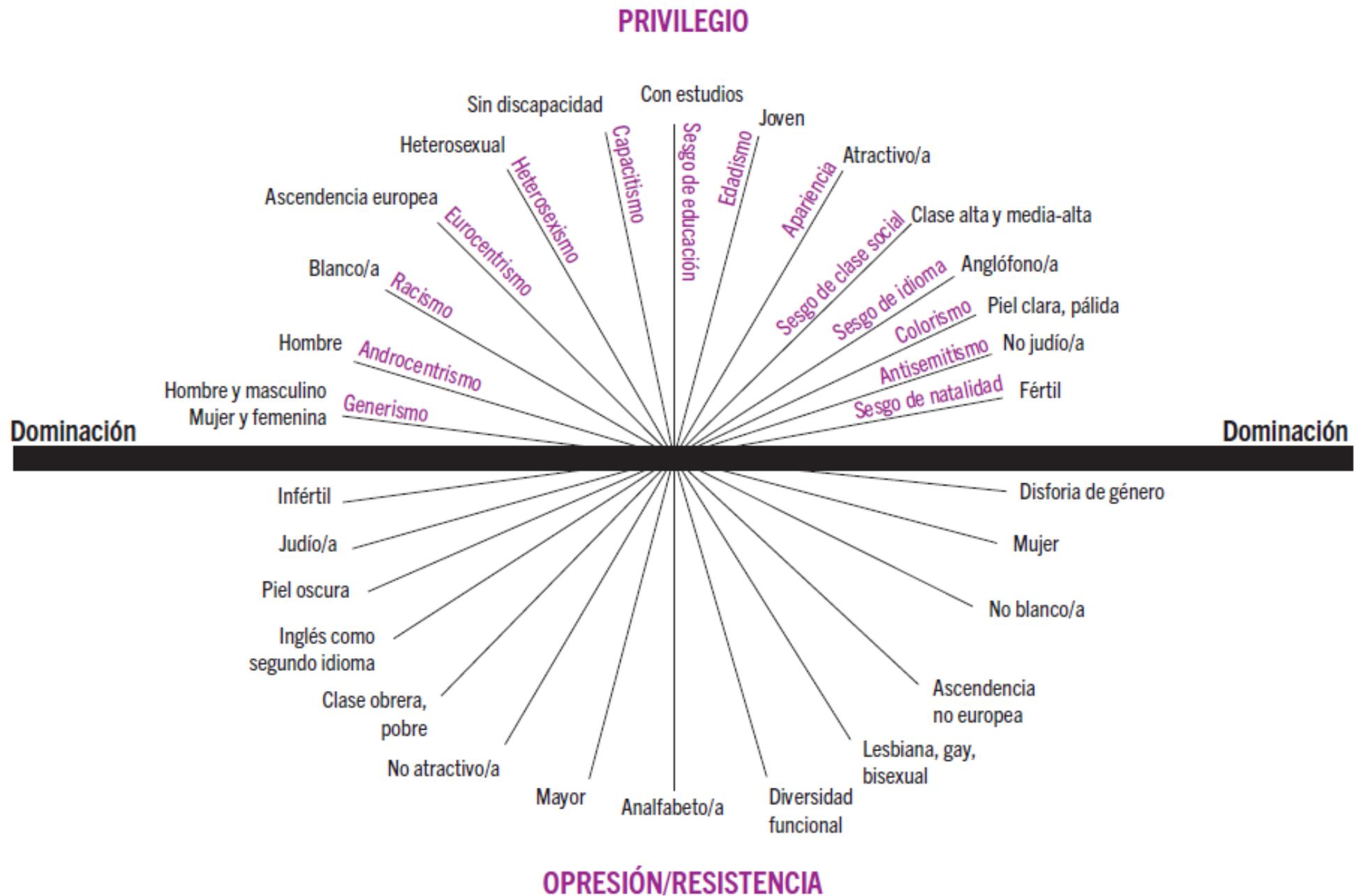
Interseccionalidad

# Interseccionalidad

Potencialidades y dificultades en la aplicación

# Dinámica inicial sobre interseccionalidad

“Mar adentro, mar afuera”



# Origen del concepto

- **Orígenes 1970 en EEUU:** feminismo negro y chicano visibilizan efectos de la discriminación en torno a la raza, género y clase social.
- **Kimberlé Crenshaw (1989):** “sistema complejo de estructuras de opresión múltiples y simultáneas, mostrar diversas formas en que la raza y el género interactúan en relación a complejas discriminaciones de mujeres negras en EEUU”.
- No se trata de una suma de desigualdades, sino que cada una de éstas interseccionan de forma diferenciada en cada situación personal y grupo social, mostrando estructuras de poder existentes en el seno de la sociedad.
- Toma en consideración que cada elemento y rasgo de una persona está conectado con las opresiones que vive y éstas suman a la construcción de su identidad.
- Análisis del conjunto de ejes de opresión que complejizan la experiencia de marginación que se pueden experimentar.
- Las opresiones pueden cambiar a lo largo de la vida de una persona y constituyen múltiples aspectos de la identidad.

# Kimberle Crenshaw: La urgencia de la interseccionalidad - TeDWomen 2016

<https://youtu.be/akOe5-UsQ2o>



# Contexto Euskadi: mujeres migradas

- **Migraciones situadas dentro del sistema moderno global** colonial, con políticas neoliberales.
- **Contextualizar las realidades multi-situadas** de las mujeres migradas, relacionadas con el contexto global y transnacional.
- **La posición, estatus y condición** de las mujeres migradas en esta sociedad de destino, en relación a su pertenencia a una etnia, género, clase, edad, religión, sexualidad, país de procedencia, situación administrativa, etc.

# Ámbitos de discriminación

- - **Ámbitos de discriminación:** empleo; educación; atención sanitaria; vivienda; prestación de Servicios Sociales; Administración de justicia; participación en organizaciones (políticas, sindicales, empresariales, profesionales, de interés social); seguridad ciudadana; acceso a bienes y servicios; acceso a establecimientos o espacios y espectáculos abiertos al público; actividades culturales y deportivas, etc.

# Potencialidades de la interseccionalidad

- Muestra la organización del poder y la desigualdad en cualquier sociedad
- Visibiliza experiencias cruzadas
- Resalta la importancia del contexto en la producción de las desigualdades y de las resistencias
- Pone el foco también en la construcción de los privilegios y no solo de la opresión
- Permite el desarrollo de políticas antidiscriminatorias más integrales en el ámbito institucional
- Permite análisis de situaciones de opresión de colectivos más vulnerabilizados

# Dificultades en la aplicación

Jerarquía de las desigualdades

Olimpiada de las opresiones

Lugar identidades

Cuestionamiento

Falta de referentes (teoría y escasa aplicación)

Miedos

Lógicas no interseccionales

Segmentación de áreas y servicios por ejes

Buzz word

Descanso

Orientaciones para la intervención  
desde la perspectiva de género  
interseccional

# Dinámica propuestas para la intervención desde la perspectiva interseccional

(Aterrizar en el trabajo de las comisiones)

# Comisiones del Foro Vasco de Migración y Asilo

Educación

Trabajo

Euskera y  
diversidad  
lingüística

Igualdad

Participación,  
sensibilización  
y cultura

Acogida y  
convivencia

Garantías  
jurídicas

Salud

Vivienda y  
recursos  
sociales

# ¿Qué tener en cuenta para incorporar un enfoque interseccional?

Adoptar un enfoque interseccional no significa que haya que intentar hacerlo todo, cubrir todas las intersecciones...

No existe un punto de partida correcto para todas las organizaciones ni para todas las comisiones

- Es fundamental elaborar en primer lugar un análisis situado y detallado de la problemática.
- ¿Qué identidades sociales, circunstancias o sistemas interseccionales están presentes en nuestro contexto?
- Buscar formas en las que algunas de estas diferentes identidades puedan conectarse y entrecruzarse para que las personas migradas estén en un mayor riesgo de vulnerabilidad

# EDUCACION

Seguir desarrollando y ampliar el trabajo con las AMPAS en relación a la participación de las familias de origen extranjero.

# Trabajo

Se retoma la línea de trabajo en relación al arraigo por formación. Se han detectado diferentes situaciones que requieren de más información al respecto, por lo que se solicitará la presencia del área jurídica de BILTZEN para explicar en profundidad estos y otros aspectos.

# Acogida

Desde la Dirección de Migración y Asilo se propone a la comisión trabajar en un texto marco acerca de las políticas de acogida en Euskadi. El trabajo se prolongará a lo largo de estos meses y se entregará un texto por parte de la comisión en septiembre. El objetivo es que la consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales presente este documento a la nueva ejecutiva de EUDL formada tras el proceso electoral.

# Otros aspectos fundamentales ....

- Capacitación: Formación continua, deconstruirse.
- Equipos diversos, interculturales e interdisciplinarios
- Investigación: crítica, COMPROMETIDA situada aporta a la transformación de las realidades
- Políticas públicas
  - Qué cambios persiguen frente a la discriminación
  - El impacto de las medidas en colectivos o grupos específicos
  - Medidas de acción positiva para las más vulnerabilizadas
  - Qué identidades se refuerzan y legitiman y cuales son excluidas y marginadas

¿Como trabajar a futuro de forma interconectada, coordinada entre las diferentes comisiones?

- Ser un espacio de apoyo a otras comisiones
- Procesos formalizados de consulta e intercambio