

**HACIA UN TRABAJO EN RED PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE
INTERSECCIONAL EN LA ATENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA A PERSONAS
REFUGIADAS EN LA CAPV**

Primer encuentro de entidades Fase II

Interseccionalidad, diversidad y asilo

La intervención social y comunitaria desde la perspectiva interseccional

Martes 19 de marzo de 2024

10:00 - 13:00 horas

Sala Bizizaleak, La Bolsa, Bilbao

Participantes

- Mari Carmen Jimenez- Nevipen
- Luz Adrianzen - Eginaren Eginez
- Tfarah Mohamed Yeslem - Zehar-Errefuxiatuekin
- Paula Castro - Mundubat / Martin Etxea
- Ane - Mundubat
- Begoña Exquerra - ASPACE
- Ainhoa Laredo - APNABI
- Bego Izarra - EDEKA
- María Gómez - Lagungo
- Biotz Zulueta - Lantegi Batuak
- Rafa Armesto - Futibide
- Jokin del Hoyo - Diputación Foral de Bizkaia

Organización - Dinamización: Ángélica Padilla, Iñaki Ramirez de Olano, Ángela Irazabal, Marta García de Zehar-Errefuxiatuekin.

AGENDA

- Saludo y bienvenida
- Presentación Fase I y Fase II del proyecto "De dónde venimos y a dónde vamos"
- Aportes al decálogo
- Descanso
- Trabajo en comisiones: comisión de formación y comisión de metodologías
- Plenaria
- Cierre

Palabras de bienvenida

Egun on guztioi, Lehenengo eta behin, eskerrik asko etortzeagatik. Gaur hasten dugu "Interseksionalitatea, aniztasuna eta asiloa. Esku hartze soziala eta komunitarioa ikuspegi interseksionaletik"-i buruzko proiektuaren bigarren faseko lehen topaketa, Bizkaiko Foru Aldundiaren laguntzarekin antolatuta. EAEko errefuxiatuen gizarte- eta komunitate-laguntzan ikuspegi interseksionala sartzeko sare-lanaren bidean proiektua.

Buenos días a todas las personas presentes. Lo primero muchísimas gracias por venir. Hoy damos comienzo al primero de los encuentros de la segunda fase del proyecto sobre "Interseccionalidad, diversidad y asilo. La intervención social y comunitaria desde la perspectiva interseccional", organizados con el apoyo de la Diputación Foral de Bizkaia. Proyecto que estamos comenzando a denominar como Hacia un trabajo en red para la incorporación del enfoque interseccional en la atención social y comunitaria a personas refugiadas en la CAPV.

Para Zehar-Errefuxiatuekin trabajar con un enfoque de interseccionalidad es fundamental para ajustar cada intervención a la realidad y demandas de la persona o unidad convivencial atendida. Es por esto que en nuestro trabajo buscamos identificar las necesidades específicas para determinar las prioridades en la atención. Somos conscientes de que tenemos camino por recorrer, un camino que debe ser en compañía, con otras organizaciones, creando red, compartiendo y aprendiendo unas de otras. De eso se trata todo esto.

Zehar-Errefuxiatuekin elkartekideei interseksionalitatearen ikuspegitik lan egitea funtsezkoa iruditzen zaigu, arreta jaso duen pertsonaren edo bizikidetz-unitatearen errealitatera eta eskaeretara egokitzeko. Horregatik, gure lanean premia espezifikokoak identifikatu nahi ditugu, arretaren lehentasunak zehazteko. Jakin badakigu bide luzea dugula egiteko, bide hori beste erakunde batzuekin batera egin behar dela, sarea sortuz, elkar partekatuz eta ikasiz. Hor dago koxka.

Eskerrik asko zuk eta zuen entitateak proiektu honetan parte hartzeagatik, saio horietatik haratago doala, datozen asteetan egingo ditugun berariazko elkarrizketetan ikerketan lanarekin bat egitea nahi dugula, eta haien testigantza kontatu dezaketen pertsonak identifikatzea. Beraz, II. Faseari gogo eta ilusio handiz ekin diogu, non sareko lana baita giltzarria.

Muchas gracias por la participación y la implicación de vuestras entidades en este proyecto, que va más allá de estas sesiones. También queremos que se sumen al trabajo de investigación en las entrevistas específicas que realizaremos las próximas semanas e identificando personas que atendemos que pudieran contar su testimonio. Comenzamos por tanto con muchísimas ganas e ilusión esta Fase II en la que el trabajo en red es la clave.

Presentación Fase I y Fase II del proyecto "De dónde venimos y a dónde vamos"

Se adjunta el ppt con el envío de esta acta.

Varias organizaciones están interesadas ser entrevistadas para identificar necesidades de formación para las entidades y compartir metodologías, procedimientos y buenas prácticas de intervención social con personas migradas y/o refugiadas con discapacidad física, sensorial y/o intelectual. Entre otras Mundubat, Eginaren Eginez, Lantegi Batuak.

Se hace énfasis en que para la identificación de personas usuarias para ser entrevistadas se puede hacer a través del contacto de las personas técnicas compartidos para las entrevistas a entidades.

Además, se habla de invitar de nuevo a este espacio a Gorabide por ser la organización que aporta evaluaciones a personas funcionalmente diversas mientras no tienen reconocida oficialmente su discapacidad. Desde Lantegi Batuak facilitarán el contacto específico.

Aportes al decálogo

- Debemos tener una reflexión como red sobre el uso de terminología: discapacidad, diversidad funcional física, cognitiva y sensorial.
- Evidenciar la categoría raza/etnia en todo el decálogo.
- El punto 4 podría ser "Justicia social" más que "empatía" para pasar de lo personal, es decir "la persona concreta que atiende" a una cuestión política como entidades.
- En el punto 7 "Accesibilidad" decir "Accesibilidad universal"

Trabajo en comisiones/grupos

Grupo FORMACIÓN

¿Qué información/conocimiento haría falta para poder dar una respuesta integral?

- Edeka: Cuenta que a la hora de planificar unas jornadas anuales se planteó trabajar la temática de personas migradas con discapacidad, pero que finalmente se quedó solo en una propuesta. Tampoco conocían con quien podían trabajar este tema.
- Edeka: En los casos de menores no necesitan tanto apoyo y conocimiento ya que tienen menos problemas, al prevalecer siempre el interés del menor. Pero cuando son personas adultas las cosas cambian
- Lagungo: Son una red de psicología especializada en terapia y tienen unas carencias en cuanto a trabajo social, especialmente lo referido a recursos, situaciones legales, etc.
- DFB:
 - o Realizan una coordinación del programa Goihabe, pero no hacen intervención.
 - o No consideran que están preparadas para trabajar desde la variabilidad

- La formación la dejan en manos de las entidades de Goihabe, ellas ofrecen recursos a las entidades (subvenciones especialmente)
- Ellas han realizado multitud de formaciones sobre interseccionalidad, pero todas ellas han sido muy generalistas o teóricas. Necesitan aterrizar más y verlo de forma más departamentalizada cruzando solo dos o tres casuísticas para poder aterrizar más
- Lantegi batuak:
 - Mucha de la información te la puede dar la propia persona usuaria con la que trabajas. Se destaca la experiencia de la gente sin papeles.
 - Pero ellas no han destacado la interseccionalidad como una necesidad formativa

¿Con qué otras entidades has debido contactar para dar una respuesta integral?

- Lantegi batuak: Cuando las personas usuarias vienen de otros recursos es importante trabajar mano a mano con esos recursos que nos deriva a las usuarias. De ahí la importancia en trabajar en red
- DFB, Lagundo y Zehar-Errefuxiatuekin: están en la Red Goihabe (Cáritas, Lagungo, Cruz Roja, Ellacuría, DFB, Zehar-Errefuxiatuekin, etc.), la cual ofrece un grupo de entidades en las que apoyarse
- Lagungo: Destaca el trabajo con otras organizaciones como Apnabi o Gorabide
- DFB:
 - En la práctica trabajan con Aldarte, que tiene mucha experiencia.
 - Desde el punto de vista académico destaca el trabajo con Gerard Coll-Planas
 - Diputación de Bizkaia quiere impulsar reflexiones u ofrecer recursos

Herramientas para trabajo que han salido en el debate

- Es común decir que cada persona es diferente y que las generalidades no sirven, pero es necesario tener un documento con posibles generalidades que permita generar conocimiento (poder tener unos términos de referencia, una base). Este puede ser un producto vivo que vaya ampliándose y cambiando con el tiempo
- Se ve muy necesario un mapa de organizaciones, no basta un mapa con recursos indicando qué hace cada organización. Este mapa tiene que ser muy concreto e incluso poniendo personas de contacto específicas. Este debe de ser un documento vivo ya que las organizaciones, y especialmente las personas dentro de estas, están en constante cambio.
- Se valora muy positivamente la secretaria técnica que está realizando Zehar-Errefuxiatuekin. Una secretaría técnica participada, donde también es parte del grupo de trabajo. Muchas entidades no rescatan recursos o tiempo para pensar en la interseccionalidad y estos espacios les dan esta oportunidad.

Grupo METODOLOGÍAS

En los procesos de intervención social de mi entidad se emplea un protocolo distinto con personas migradas y/o refugiadas con discapacidad física, sensorial y/o intelectual.

En general no hay protocolos diferentes

ASPACE

- En la primera llamada se define el idioma y si es necesario traductor y sino intentamos en vez de estar solas, estar con alguien para usar el traductor (una aplicación, una persona atiende y la otra va traduciendo)
- Hemos elaborado pictogramas de algunas cosas clave relacionadas con salud, a nivel sanitario para que señalen si tienen por ejemplo vacunas, intervenciones quirúrgicas recientes....

APNABI

- Hemos identificado un aumento en el volumen de personas migradas con idiomas diferentes que llegan a ellas. No nos podíamos comunicar y por eso hemos activado el servicio Dualia. Es impersonal y de coste elevado, pero sirve. Se aclara que se paga por intervención.

NOTA sobre el servicio de Dualia – se habla de que las instituciones públicas lo deben de tener siempre.

Eginaren eginez

- El primer problema identificado es que durante la llamada previa suele haber problemas de comunicación cuando hablan otro idioma. La trabajadora social ve si puede llegar con alguien que traduzca a la primera cita.

Zehar-Errefuxiatuekin

- No hay protocolos específicos, ni con enfoque interseccional, ni antirracista.
- Se ve clave cómo la atención queda en la persona técnica que atiende, y se hace énfasis en que el equipo es diverso, se atiende en diferentes idiomas (árabe, inglés, francés, español, euskera...) y que utilizan Dualia y hay apodo de voluntariado
- En cuanto a la forma en la que se hace la atención inicial, algunas claves:
 - o no me quedo sentada en mi puesto, lo que intento es estar levantada, recibiendo, acercarme, sentarme con ellas, explicar, salir afuera, es una adaptabilidad del espacio, que sientan que las acompaño y que no estoy en otro nivel.
 - o Siempre le hablo a la persona que estoy atendiendo, no a la acompañante incluso cuando la acompañante insiste. Le pregunto a la persona si quiere estar o no acompañada, si se siente cómoda con eso.
 - o Invito a escribir su propio nombre cuando la estoy atendiendo, saber cómo prefiere que se nombre a si misma.
 - o Si prefiere escribir con Google traductor en lugar de hablar, también lo utilizo.
 - o Les invito a leer lo que pongo en el informe, le explico por qué lo recogemos, la LOPD, pregunto por lo que no quieren que recoja y no lo hago....
- Se hace énfasis en que no hay una formación interna específica, sino que se busca externamente y a voluntad propia más formación para mejorar en las tareas del puesto.

Mundubat – Martin Etxea

- Además de los criterios de acogida ligados a personas migrantes, refugiadas o defensoras, nos vemos obligadas a rechazar solicitudes de personas con ciertos niveles de dependencia porque no hay recursos suficientes en el centro.
- Comentan que tienen dos casos en este momento, uno particular que se está atendiendo y que estará puntualmente, y otro caso de una persona que está acogida su salud y calidad de vida ha empeorado tras una operación. No tiene permiso de residencia, tampoco acceso a la residencia sociosanitaria, por lo que, para la recuperación de la intervención, no le atienden en Gorniz tampoco. En cuanto al traslado en ambulancia ahora que están en huelga para tratamiento, entra en servicios mínimos y si llega a por esta persona para ir al tratamiento, pero para otras cosas no tiene el servicio
- Damos acompañamiento a las citas en extranjería, médico.... Cosas que hacemos y marcan la diferencia, que son cosas que no aparecen en los términos de referencia del puesto, está en el CV oculto y marca la diferencia de acompañar y trabajar de mejor manera según lo que necesita la persona.

NEVIPEN

- No está llegando nadie con otro idioma, pero si hay atención de personas gitanas rumanas, pero se pueden entender.
- No hay un protocolo de actuación, hay convenios específicos, uno en concreto para menores de edad y familias en situación de riesgo leve que viene desde los servicios sociales con el Ayuntamiento de Bilbao y que es la base, pero no contempla estas especificidades. "Atendemos en función de necesidades"
- No hay barrera arquitectónica, la oficina está a pie de calle. La población que atendemos es múltiple, entra cualquier persona, habitualmente son personas gitanas, pero en un barrio como San Francisco hay variedad de perfiles. Adaptamos el protocolo para dar una respuesta mayor y con intervención más amplia
- Atendemos mucho en calle, no es tanto previa cita.
- Nos llaman y somos quienes vamos a donde esté la persona/familia si tiene problemas para llegar a la oficina.
- Nos preocupan los tiempos marcados por algunos convenios de intervención que tienen un protocolo específico. Por ejemplo, el de menores de edad y familia en situación de riesgo leve tiene tiempos: 1 mes para valoración, 2 para otra cosa y a los dos años revisión y caso cerrado, no siempre es así. Se impone un proceso y tiempos que vienen dados pero que muchas veces no son reales.

¿En mi entidad contamos con experiencias significativas en procesos de intervención a personas migradas y/o refugiadas con discapacidad física, sensorial y/o intelectual?

- Uso de Dualia
- Uso de pictogramas
- Equipos diversos y mixtos con saberes de idiomas varios, pero también en términos de que haya personas racializadas
- Ciertos perfiles en ciertos puestos por su experiencia vital más que por títulos

En caso de que lo consideres necesario ¿Qué haría falta para poder dar una respuesta integral?

- Siempre tenemos que levantar el teléfono, tirando de contactos personales. Falta el trabajo en red como entidades (más formal).
- Se destaca que las trabajadoras, individualmente, son quienes están haciendo un esfuerzo extra, no las entidades a las que pertenecen.
- Hay falta de información, se junta el tema médico, discapacidad, vivienda, Se necesita que las entidades se comprometan a formar a las personas que contratan para garantizar el tipo de intervención apropiada en las personas que están involucradas en la intervención
- Énfasis en el acceso a la vivienda como el primer paso para poder acompañar los procesos de las personas que atendemos:
 - o “Qué vamos a hablar de discapacidad o seguimiento si el mínimo de vivienda no está garantizado, y vivienda no es cualquiera, tienen que estar adaptadas y en este momento hay familias enteras alquilando y viviendo en una sola habitación”.
 - o “Con la vivienda garantizada, podemos empezar a hablar de todo lo demás”
 - o Desde Nevipen comentan que están en conversaciones con Gobierno Vasco, con una comisión específica de vivienda para ver el tema del acceso a viviendas de protección oficial, pero que no hay respuesta
- Aparece una reflexión similar en cuanto al ámbito laboral
- El tema de la documentación como espiral/nudo a la hora de acceder a trabajo, vivienda...

NOTA – identificado posible **tema de incidencia** en conjunto- acceso a la vivienda

En caso de que lo haya hecho, ¿con qué otras entidades han debido contactar para dar una respuesta integral?

- Se menciona que nos comunicamos entre las entidades que estamos presentes en esta mesa que ya coordinamos, entre otras CEAR / Zehar-Errefuxiatuekin, Cruz Roja...
- Se menciona la coordinación con administración pública: Osakidetza, Policía, Ayuntamientos...

Cierre

Despedida y recordatorio de que la **siguiente reunión será el 23 de abril en Donostia, lugar por definir, de 10 a 13:00 horas.**