

GRUPO DE TRABAJO DE GENERO EN EL ACOMPANAMIENTO SOCIAL

Grupo de Trabajo
de Igualdad



2025

*Reflexión sobre el sesgo de genero en el
acompañamiento Social*



Grupo de Trabajo con el objetivo de reflexionar y concretar buenas prácticas que respondan a las diferentes iniciativas dentro del Equipo de Acompañamiento relativas al sesgo de género en el Acompañamiento Social.

Incorporando otras reflexiones desde la experiencia personal, itinerarios y covisiones (*)

GRUPO DE TRABAJO

reflexión - acción

(*) covisión: espacio transdisciplinar en el que se establecen estrategias de equipo para el acompañamiento individualizado desde la psicología, educación social, trabajo social, monitorado y enfermería.

DE DÓNDE VENIMOS

Genealogía de esta reflexión.

Dentro del Equipo T4-Ataubizu (*) han ido surgiendo interrogantes:

- ¿Estamos interviniendo de forma diferenciada con las mujeres y los hombres?
- ¿El tiempo de dedicación es diferente en función del sexo de quien acompañamos?
- ¿Hay temas más presentes en las conversaciones con los hombres que con las mujeres?
- ¿Hacemos más revisiones de habitaciones a mujeres que a hombres?
- ¿Cómo identificamos las diferentes necesidades de mujeres y hombres?
- ¿A qué aspectos no le estamos prestando atención suficiente?

(*) **Ataubizu:** Servicio de atención diurna con apoyo habitacional y a personas que se encuentran en vida independiente. De carácter sociosanitario y con equipo multidisciplinar social y sanitario.



DE DÓNDE VENIMOS

Contexto de esta reflexión y principios vertebradores.

PLAN DE IGUALDAD

EMPODERAMIENTO

INTERSECCIONALIDAD

SORORIDAD

Modelo SOFT(*)

DIVERSIDAD

TRANSFORMACIÓN

APRECIATIVO

RESILENCIA

CALIDAD

SALUTOGÉNICO

CALIDEZ



(*) Modelo propio de intervención de T4 Elkartea basado en el valor del Sistema, la Observación, el aFecto, la eFectividad y la Transformación mutua.

DE DÓNDE VENIMOS

Elementos que hacen posible el proceso.



Iniciativa de la Comisión de Igualdad avalada por la Coordinación de T4



Cultura organizacional que fomenta la covisión desde el modelo SOFT



Motivación personal y compromiso de las integrantes del Grupo de Trabajo



OBJETIVOS

Marco objetivo
Marco subjetivo
Nueva praxis



Compartir buenas prácticas dentro del Plan de Igualdad

- Considerar sistemáticamente las diferentes necesidades de las mujeres.
- Reconocer relaciones de poder en el acompañamiento especialmente privilegios y discriminaciones.
- Cuestionar mandatos sociales y estereotipos en la asignación y desarrollo de roles de intervención.
- Reflexionar la heteronormatividad .



Desarrollar nuevas herramientas para mejorar la CDV

- Transformar el acompañamiento en clave feminista.
- Visibilizar a la mujeres y sus experiencias.
- Fomentar la transversalidad de género y la mirada interseccional.



PERSPECTIVA FEMINISTA EN EL ACOMPañAMIENTO SOCIAL

Reflexión

REFLEXIONES DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

- Indagar si existen relaciones de poder con las usuarias o con los principios que guían la intervención:
 - Intervenciones estandarizadas.
 - Decisiones sin participación: decidir por la persona porque creemos que no se puede hacer otra cosa, porque “ya sabemos cómo va este tema”...
 - ¿Dónde y cómo establecemos los límites con las personas con deterioro cognitivo?.
 - Fomentar la autonomía: ¿cómo fomentamos la autonomía cuando la persona no quiere?.
 - ¿Qué factores diferenciados operan sobre la permanencia en el recurso?.
 - Reflexiones sobre el acceso a nuestro servicio.

- Sector feminizado, qué impacto tiene en la intervención
 - Incorporar la visión de las mujeres profesionales:
 - ¿Cómo me veo como mujer?
 - ¿Qué se espera de mí (como mujer) en la intervención?
 - ¿Qué grupos o espacios generamos y mantenemos única y exclusivamente para mujeres?



REFLEXIONES DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

- **Perspectiva de género & Perspectiva feminista**
 - Abrir procesos de intervención feminista.
 - Intención de hacer incidencia política, de ver lo personal como social/político.
 - Formación específica adaptada
- **Patrones y acciones que replicamos, la estandarización y/o la heterogeneidad:**
 - Necesidades de las mujeres y de los hombres.
 - Impactos de socialización de género en los consumos diferenciales en las mujeres.
 - Puntos de partida de las mujeres y de los hombres.
 - En el proceso de acompañamiento evitar el reduccionismo y ahondar en explicaciones.
 - Intereses de las mujeres y de los hombres diferenciados
 - Profundizar en los imaginarios sociales y las lógicas establecidas en torno al consumo.
 - Reglas de comportamientos diferentes entre hombres y mujeres: expectativas de la intervención, y formas diferentes de negociación.
- **Binarismo de género e impacto en el acompañamiento social.**
 - Indagar sobre las consecuencias que genera
- **Impacto de la estructura del espacio en la intervención**



HIPÓTESIS Y DINÁMICAS

Proceso

HIPÓTESIS DE TRABAJO

TIEMPOS

- El tiempo dedicado a las mujeres en T4 es significativamente menor que el de los hombres.
- Se dedica más tiempo y atención a las necesidades de los hombres, cuando están en espacios compartidos. Se les pregunta más y atiende más a los hombres.
- Los usos de los espacios son diferenciados: los hombres pasan más tiempo en su habitación que las mujeres. Los hombres están en la zona principal de las zonas comunes.
- Los tiempos de intervenciones con la misma usuaria son superiores entre profesionales mujeres que entre profesionales hombres (análisis comparativo)
- El número de acompañamiento solicitados es menor entre mujeres que entre hombres (% de acompañamientos con solicitud de acompañamiento, % de acompañamientos)



COMUNICACIÓN

- Con las mujeres charlamos más. Con los hombres las acogidas son más funcionales, más concretas y con las mujeres más emocionales y afectivas.
- Indagamos con más frecuencia sobre hijas e hijos en las mujeres que en los hombres (si han tenido, si mantienen contacto, si....)
- La comunicación (forma de dirigirse, de entrar en conversación,...) suele ser diferente: más directa, más cerrada a los hombres y más abierta, de mayor emocionalidad hacia/con las mujeres.



HIPÓTESIS DE TRABAJO (2)

EXPECTATIVAS

- Hay mayor directividad con las mujeres que con los hombres.
- Generamos menos **expectativa de menos conflictividad en mujeres** que en hombres. Si hay conflicto, a las mujeres se les pide más colaboración.
- Hay menos miedo a la agresividad de las mujeres, así que **se sanciona más a las mujeres**.
- **Recordamos la normativa más frecuentemente a las mujeres**. Con los hombres rebajamos más, y comunicamos con más cautela.
- **Las mujeres tienen tendencia a invisibilizar-nos las historias de violencia y de abuso**.
- El equipo de acompañamiento pasa por alto acogidas (entrevistas con foco en la intervención y plan individual de atención) con **riesgo de revictimización**

- **Las expectativas con las mujeres profesionales son diferentes respecto a los hombres** (¿Y qué pasa entre nosotras? ¿Qué expectativas hay con las compañeras?).
- En la convivencia, **la expectativa de que las mujeres sean más ordenadas y limpias**, y de que se responsabilicen en mayor medida de la limpieza y orden.
- La **revisión de habitaciones** es más frecuente entre las mujeres y el motivo es menos relevante.
- **En relación con sus parejas**: a ellas se les reclama más que rompan las relaciones que tienen establecidas. (esa mirada se comunica en el trato)
- En el acompañamiento a los hombres a menudo aparece una visión y el mensaje de *una pareja que ponga un poquito de orden*, como elemento de estabilización (ellas son las habilidades de él).



HIPÓTESIS DE TRABAJO (3)

CONSUMOS

- La SCS es utilizada más por mujeres, para el consumo de OH. (Consumo de OH en mujeres)
- La imagen de las mujeres consumidoras de OH es más negativa que la de hombres consumidores de OH. (Podría hacerse mayor indagación cualitativa: qué nos sugiere el consumo, qué juicios implícitos sobre la situación de la mujer operan)
- El consumo y el juicio sobre el consumo condicionan de forma diferente el acompañamiento a hombres y mujeres.
- Los hombres socializan más en relación con el consumo.
- Las mujeres consumen más solas y los hombres lo hacen frecuentemente en grupo.



SEXUALIDAD

- Los encuentros sexuales en lugar público o baño suponen directamente un juicio. En lugar de *igual no podía relacionarse de otra manera*, cuesta pensarlo y sentirlo desde su historia de vida, que es diferente de “*ella lo elige*”.
- Cuando nos acercamos preguntando a los hombres estamos más en *modo intervención*.



DINÁMICA PARA LA REFLEXIÓN EN EQUIPO



¿Está el resto del Equipo en el mismo lugar que quiénes estamos en el Grupo de Trabajo?

- Tenemos que tratar por igual a los hombres y a las mujeres
- Lo normal es tener más conversaciones sobre emociones y sentimientos con las mujeres
- Con los hombres es más fácil tener acogidas destinadas a las tareas
- Indagamos con más frecuencia sobre hijas e hijos en mujeres que en hombres
- Cuando una mujer sufre violencia en su relación de pareja, el principal objetivo de quien acompaña es que rompa la relación de pareja
- La imagen social de las mujeres consumidoras de alcohol es peor que la de los hombres consumidores
- Hay mayor directividad con las mujeres que con los hombres
- Incorporar en el acompañamiento a las mujeres los abusos y las historias de violencia. Aportando datos generales también.

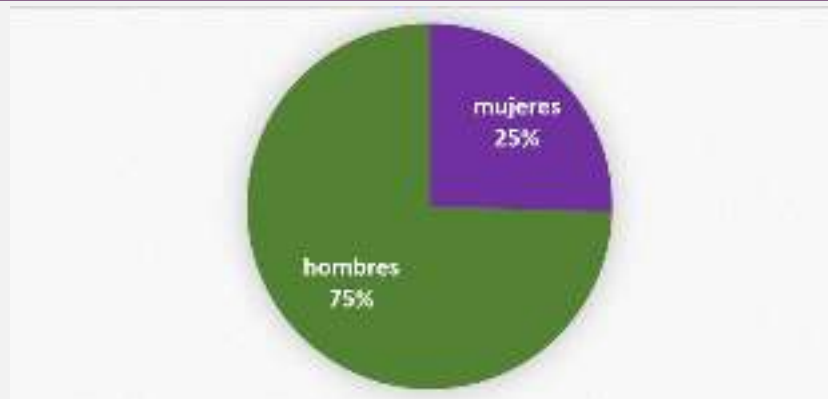




ANÁLISIS

Comparaciones

¿El número de intervenciones entre mujeres y hombres es proporcional al número de participantes en Ataubizu?



% Participantes Ataubizu



% Intervenciones Ataubizu

(Acompañamientos, acogidas, asistencias en domicilio y visitas hospitalarias)



% Acogidas Ataubizu

(Intervenciones ligadas al plan individual de atención y objetivos personales)

¿Existen diferencias en la distribución de tiempos entre mujeres y hombres atendidos?

Tiempo medio de INTERVENCIONES (min)		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL ATaubizu		19,6	19,5	19,5
años	2025	20,2	21,5	20,9
	2024	19,9	20,2	20,1
	2023	20,1	21,1	20,8
	2022	18,7	19,0	18,9
	2021	19,3	17,3	18,0
	2020	17,3	17,2	17,3
	2019	22,0	20,5	21,0

¿Depende el tiempo dedicado de quien acompaña?

El tiempo dedicado a mujeres depende **significativamente** (χ^2) del sexo de quien realiza la acogida

El tiempo dedicado a hombres depende **significativamente** (χ^2) del sexo de quien realiza la acogida

Tiempo medio de ACOGIDAS (min)		
TOTAL ATaubizu		
años	2025	
	2024	
	2023	
	2022	
	2021	
	2020	
	2019	

PROFESIONALES MUJERES

MUJERES	HOMBRES
17,1	16,9
17,8	17,6
16,1	16,4
16,2	16,8
15,8	16,6
18,2	17,1
17,2	16,7
18,5	17,4

PROFESIONALES HOMBRES

MUJERES	HOMBRES
15,1	16,0
18,8	20,2
15,8	15,6
14,4	18,6
14,2	16,5
15,5	14,0
13,6	13,6
13,5	13,6

Análisis cualitativo de consignas ():*

¿Qué tipo de consignas? ¿Sesgo en las consignas?

Mujeres

Zulema

Marivi

Consuelo

Ana

Amaia

Hombres

Aitor

Juan

Peter

Josetxu

Mikel

() Consignas: objetivos individualizados del equipo T4 Ataubizu para con usuarias y usuarios*



EXPERIENCIAS

Buenas prácticas

EXPERIENCIAS

- La experiencia vivida en **Lilagune** y el grupo de **Mujeras** (*experiencias positivas de encuentro en espacios de encuentro, reflexión, ocio y vivencias exclusivo para mujeres*).
- **Asamblea de mujeres:** encuentro que permite recoger necesidades específicas de mujeres
- **Machi:** la representación de nuestro machismo interior. Es gris, sin embargo quiere ser lila, lo atendemos y lo entendemos. Cuando se hace presente nuestro machismo en lo evidente o en lo sutil, podemos hacerle presente, para poder acogerlo y mirarlo también con humor. Muchas relaciones permiten trabajar también en esta clave de humor. Nos ayuda a identificar, no tanto desde la crítica sino entendiendo que es algo que nos pasa a todas.
- La orientación y **acuerdo de no comentar** el previo de usuarias que pasaron por T4 en momentos anteriores ha facilitado un nuevo momento/oportunidad diferente para la usuaria: que hayan sido menos frecuentes las referencias a momentos anteriores favoreciendo la no contaminación y garantizando la privacidad e intimidad.



EXPERIENCIAS (2)

- Cómo ha calado **la aproximación feminista en la intervención** con usuarios: qué experiencias tenemos en este sentido, que balancee miradas más sesgadas o con juicios más heteropatriarcales.
- Las **experiencia de vínculo y buen clima** de convivencia: tenemos testimonios de esos momentos, sin embargo no tenemos recogidos los factores tractores de ese buen clima y buena organización de equipo.
- **Acompañamientos al final de la vida**: una clave para indagar pueden ser este tipo de acompañamientos realizados
- **Auto-observación**: dinámica de preguntas (4 ó 5) en la semana que permitan estimular la observación de mi práctica en relación a algunas de las cuestiones planteadas en las hipótesis de trabajo. Esto nos permite ampliar la observación y quizás detectar necesidades diferentes dentro del equipo de Acompañamiento.



EXPERIENCIAS (3)

- **Identificar buenas prácticas con el Equipo:** una dinámica participativa en la que identificar prácticas concretas, de objetivos más pequeños que en relación con las preguntas 1 y 5 de “de dónde venimos” . Poder hacer preguntas al Equipo T4 que puedan ayudar a poner el foco en las buenas prácticas que tenemos, en clave apreciativa. También incluyendo la posibilidad de trabajar un poco lo más cultural y genérico y luego poder desgranar. Esto en sí ya posibilita la reflexión previa.
- **Caso Y:** Reflexión compartida y colaborativa T4-DFB contemplando informe de evaluación de proceso y denuncia informal



EQUIPO GT SESGO



Eskerrik asko !!!

