

An aerial photograph of a river delta, likely the Amazon, showing a complex network of waterways and islands. The image is colorized with a yellow and blue palette, where the land is yellow and the water is blue. The text is overlaid on the lower portion of the image.

Guía Práctica para la Dinamización de Grupos de Mujeres con Experiencia Migratoria

DESARROLLO PERSONAL PARA EL EMPLEO

Han participado en la Elaboración de la Guía:

Susana Enjolras Aguado
M^a Jose García Parejo
Margarita Gómez Jerez
Mouna Louhamane
Arantza Palaín Pescador
Soledad Pérez Valeriano
Elena Valera Ruiz de Valbuena
Bakea Alonso Fernández de Avilés
sabel Castelví Carrascal

Redacción final de la guía:

Susana Enjolras Aguado
Bakea Alonso Fernández de Avilés

Edita : Agrupación de Desarrollo NEXOS

Maquetación y diseño: Marcelo Cantó

Imprime: Imprenta Sarabia

Depósito legal:

**Gracias a todas las mujeres que han participado
en los diferentes talleres,
a las que no y a todas las personas
que han hecho posible la elaboración de esta guía.**

Índice

Pág.

I.	PRESENTACIÓN	7
II.	INTRODUCCIÓN	11
	II.1. Marco del Proyecto	13
	II.2. Objetivos de la Guía	15
	II.3. ¿Cómo se ha elaborado esta guía?	15
	II.4. ¿A quién va dirigida?	16
III.	JUSTIFICACIÓN DEL DISPOSITIVO	17
	III.1. Mujeres que emigran	19
	a) Objetivos del dispositivo	21
	b) Metodología del dispositivo	22
	III.2. Itinerarios de inserción sociolaboral con perspectiva de género e intercultural .	25
IV.	DESCRIPCIÓN DEL DISPOSITIVO	29
	IV.1. Difusión del taller y captación de participantes	31
	IV.2. Selección de participantes	32
	IV.3. Perfil del grupo	33
	IV.4. Sesiones grupales	34
	IV.5. Seguimiento	35
	IV.6. Evaluación	35
ACTIVIDADES PRÁCTICAS		
V.	ANTES DE EMPEZAR	39
	Observaciones generales a modo de recomendaciones	41

> Módulo 1: Inicio de Grupo	47
I. Objetivos	49
II. Contenidos	49
III. Justificación	50
IV. Observaciones y recomendaciones en cuanto al módulo	52
V. Actividades propuestas.	52
> Módulo 2: Comunicación	65
I. Objetivos	67
II. Contenidos	67
III. Justificación	67
IV. Observaciones y recomendaciones en cuanto al módulo	70
V. Actividades propuestas.	71
> Módulo 3: Autoestima	89
I. Objetivos	91
II. Contenidos	91
III. Justificación	91
IV. Observaciones y recomendaciones en cuanto al módulo	94
V. Actividades propuestas.	94
> Módulo 4: Habilidades Sociales	113
I. Objetivos	115
II. Contenidos	115
III. Justificación	115
IV. Observaciones y recomendaciones en cuanto al módulo	117
V. Actividades propuestas.	118
> Módulo 5: Desarrollo de la Motivación	129
I. Objetivos	131
II. Contenidos	131
III. Justificación	131
IV. Observaciones y recomendaciones en cuanto al módulo	136
V. Actividades propuestas.	136
> Módulo 6: Motivación y Empleo	149
I. Objetivos	151
II. Contenidos	151
III. Justificación	151
IV. Observaciones y recomendaciones en cuanto al módulo	154
V. Actividades propuestas.	154
> Módulo 7: Búsqueda activa de empleo	177

VI. ANEXOS 183

> Glosario de términos	185
> Bibliografía	190

I. PRESENTACIÓN

I. PRESENTACIÓN

El Instituto de la Mujer, la Dirección General para la integración de los inmigrantes, la Universidad Complutense, la Universidad de Barcelona, Cruz Roja Española y el Consorcio de entidades para la acción integral con migrantes - CEPAIM- acordaron en el año 2002 constituir la **Agrupación de Desarrollo Nexos** en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo.

Esta Iniciativa Comunitaria basa la gestión de los Proyectos en la "asociación estratégica" de Entidades públicas y privadas de diferente naturaleza jurídica y competencial, con el fin de involucrar a una diversidad de actores en el diseño y ejecución de acciones que mejoren la inserción social y laboral de diferentes colectivos con dificultades, entre ellos las personas inmigradas, poniendo especial énfasis en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Agrupación de Desarrollo ha realizado sus actividades mediante el Proyecto Nexos. Su campo de acción se incluyó en el Eje I de Equal "Mejorar la capacidad de inserción laboral: combatir el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo", siendo su ámbito territorial : Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia.

El Fondo Social Europeo ha impulsado desde su creación un amplio paquete de medidas para promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. No en vano los indicadores del mercado de trabajo ponen de manifiesto, a lo largo de los últimos años, que el desempleo afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres en casi todos los Estados miembros de la Unión Europea.

El proyecto Nexos introdujo en la totalidad de sus actuaciones de forma transversal el enfoque de género, pero al mismo tiempo, diseñó unas medidas específicas que intentaban dar respuesta a las necesidades de formación, información y comunicación de las mujeres inmigradas. En este sentido, ha sido de gran utilidad poder contar con la experiencia acumulada del Instituto de la Mujer, en relación a los programas y metodologías que viene ejecutando desde hace tiempo dirigidos a mujeres con dificultades añadidas a la hora de integrarse en el mercado de trabajo.

De acuerdo con el principio de transferencia de Equal, por el que *los proyectos han de servir de campo de pruebas para desarrollar y difundir buenas prácticas innovadoras en la lucha contra cualquier discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo*, la Agrupación de Desarrollo Nexos presenta esta Guía con la intención de difundir las **Acciones relacionadas con el fomento de la igualdad de las mujeres inmigradas en el acceso al mercado de trabajo**, desarrolladas en el periodo 2002 - 2004 por el proyecto Nexos. Su consideración de "buenas prácticas" viene avalada por los resultados obtenidos. Entre ellos destaca el grado de satisfacción manifestada por las mujeres participantes, pero también otros indicadores que se muestran en esta publicación.

La Guía se destina, además de a los equipos profesionales que dedican su trabajo a mejorar la situación de las mujeres inmigrantes para que puedan ejercer sus derechos, tanto en el ámbito privado como en el público, a las personas responsables de las políticas de igualdad de los diferentes ámbitos territoriales con el fin de que conozcan estas actividades y analicen la posibilidad de introducirlas en las líneas de actuación de sus políticas generales.

La configuración territorial del proyecto Nexos hizo necesaria la creación de un equipo Interregional de orientadoras que, coordinado por la responsable nacional de la Actuación, garantizara una estrategia común, adaptada a las características de cada zona.

10

La competencia y dedicación profesional de este equipo, así como el apoyo continuo del Instituto de la Mujer, han constituido un elemento clave para la consecución de los objetivos previstos al comienzo del proyecto, superando incluso las expectativas iniciales. Las Entidades promotoras de Nexos quieren agradecer desde estas páginas el trabajo llevado a cabo, en el que se incluye la redacción de la presente Guía.

Agrupación de Desarrollo Nexos

II. INTRODUCCIÓN

II. INTRODUCCIÓN

II. 1. Marcos del proyecto

La guía que aquí se presenta recoge la metodología utilizada en el trabajo con grupos de mujeres inmigradas llevada a cabo en el marco del proyecto Nexos a lo largo de los años 2003 y 2004. La idea de poner en marcha acciones específicas dirigidas a mujeres, en el contexto de un proyecto de lucha contra el racismo y la xenofobia, viene justificada y detallada más adelante, pero sí conviene resaltar la pertinencia de un dispositivo que se convierte en un refuerzo a los itinerarios de inserción, que se vienen llevando a cabo con personas con dificultades de inserción sociolaboral. En esta línea, los **Talleres de Autoestima y Motivación para el Empleo** que aquí se describen, son una etapa anterior a las fases típicas de los itinerarios de inserción (información, orientación, formación, inserción y acompañamiento) y persiguen reforzar a las mujeres inmigradas en sus procesos de integración social y laboral.

13

La idea de trabajar aspectos relacionados con la autoestima y la motivación personal como medio para conseguir una mejor *empleabilidad*¹ de las mujeres no es nueva. El Instituto de la Mujer desarrolla desde el año 1999 el **Programa CLARA** en el que se trabajan, desde la perspectiva de género, aspectos personales y profesionales como medio para empoderar a las mujeres y facilitar su acceso a los derechos sociales y económicos, especialmente, para aquellas que tiene mayores dificultades: mujeres mayores de 45 años, paradas de larga duración, gitanas, exreclusas, víctimas de violencia de género y/o responsables en exclusividad de núcleos familiares e inmigrantes.

En el marco de dicho programa se elaboraron unos materiales de apoyo dirigidos, por un lado, a las dinamizadoras que acompañan a dichas mujeres en sus itinerarios de inserción social y laboral y, por otro, a las propias mujeres participantes. Estos materiales sirvieron de base para el trabajo inicial realizado con los grupos de mujeres inmigradas del Proyecto Nexos.

¹ Ver Glosario de Términos

Sin embargo, cuando desde Nexos se comienza a trabajar siguiendo la metodología del Programa Clara, se percibe que el hecho de trabajar con grupos multiculturales de mujeres supone tener en cuenta una serie de aspectos que, quizá, el Programa Clara no recogía y que es preciso contemplar, si de verdad queremos entroncar la perspectiva intercultural con la de perspectiva género.

Por tanto, la guía que presentamos es el resultado del esfuerzo por sintetizar el trabajo realizado en siete localidades diferentes, con más de 250 mujeres con experiencia migratoria residentes en España y que han realizado itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.

II. 2. Objetivos de la guía

Mostrar una metodología que incorpora la perspectiva de género y la intercultural en los itinerarios de inserción dirigido a mujeres inmigradas.

Ofrecer un documento de utilidad, a modo de manual-guía, para todas aquellas personas que quieran poner un marcha un dispositivo de las características que aquí se describen, desde la óptica de la persona formadora/dinamizadora que trabaje directamente con grupos multiculturales de mujeres inmigradas.

Difundir una buena práctica desarrollada en el marco del Proyecto Nexos.

15

II. 3. ¿Cómo y quiénes han elaborado la guía?

El trabajo recogido en esta guía es fruto del intercambio de metodologías, experiencias y reflexiones del equipo técnico que ha llevado a cabo la actuación nº VI de Nexos: Acciones Específicas Dirigidas a Mujeres que se ha desarrollado en los centros de inserción sociolaboral de CEPAIM (Consortio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes) de Almería, Barcelona, Madrid, Murcia, Sevilla, Valencia y Zaragoza, y que está compuesto por las siguientes personas:

Orientadoras:

Susana Enjolras Aguado
M^a Jose García Parejo
Margarita Gómez Jerez
Mouna Louhamane
Arantza Palaín Pescador
Soledad Pérez Valeriano
Elena Valera Ruiz de Valbuena

Coordinación:

Bakea Alonso Fernández de Avilés

Apoyo técnico:

Isabel Castelví Carrascal (Instituto de la Mujer)

La guía se ha elaborado a partir de los cuatro encuentros presenciales que han tenido lugar a lo largo de los años de desarrollo del Programa en Madrid, Zaragoza y Almería. Ha resultado además como herramienta útil, el foro virtual abierto en la página web del proyecto Nexos, que ha facilitado enormemente el trabajo en red en un proyecto con una importante dispersión territorial que, sin duda, dificultaba trabajar en equipo.

II. 4. ¿A quién va dirigida?

16

- > Administraciones Públicas General, Autonómica y Local.
- > Organizaciones privadas (ONG, Fundaciones, Asociaciones...).
- > Personal técnico que trabaje en el campo de la inmigración, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o de la intervención social.

III. JUSTIFICACIÓN DEL DISPOSITIVO

III. JUSTIFICACIÓN DEL DISPOSITIVO

III. 1. Mujeres que emigran

Para nadie es ya oculto el hecho de que desde hace unos años se viene produciendo una feminización de los flujos migratorios. Como recoge el Colectivo IOE en el estudio *Mujer, Inmigración y Trabajo*², la inmigración laboral femenina ha crecido en los últimos 10 años de forma exponencial; si el incremento de los hombres fue de un 22%, el de las mujeres alcanzó el 74%.

Esta nueva realidad plantea, sin duda, nuevos retos a todas aquellas organizaciones y administraciones que trabajan en el ámbito de la intervención social con personas inmigradas.

Para CEPAIM, como entidad que lleva más de 10 años trabajando con y para personas inmigrantes, ha resultado imprescindible adaptar sus dispositivos y metodologías a esta nueva realidad que se viene denominado **feminización de los movimientos migratorios**. Hace unos años se partía de que emigraban los hombres y que las mujeres que emigraban eran muy pocas y, además, las que lo hacían, "seguían" a los hombres como parte de la unidad familiar. Pero hay que decir que, si bien las mujeres no han estado nunca al margen de las migraciones internacionales e internas, hoy podemos afirmar con rotundidad que no son desplazadas "pasivas", sino que son agentes autónomos y activos de los flujos migratorios.

Esta nueva forma de leer la realidad hace necesario que se arbitren nuevas formas de analizar, de actuar y de valorar. Incorporar la **perspectiva de género** al hecho migratorio nos lleva a plantearnos diversas cuestiones, en relación al proyecto migratorio, la inserción laboral y al desarrollo personal e integración social entre las que cabría destacar las siguientes:

² ver Bibliografía.

- > ¿Emigran las mujeres y los hombres por las mismas razones?
- > ¿Lo hacen en las mismas condiciones?
- > ¿Cuentan con el mismo bagaje cultural, formativo...?
- > ¿Se encuentran con la misma realidad?
- > ¿Tienen las mismas dificultades para su inserción sociolaboral?
- > ¿Se dan las mismas situaciones de riesgo de exclusión social?
- > ¿Emigran solas? ¿Acompañadas?
- > ¿Dejan personas dependientes en sus países de origen?
- > ¿Tienen personas dependientes en los países de recepción?
- > ¿Encuentran trabajos de forma prioritaria en el sector informal?
- > ¿Se insertan unos y otras en los mismos sectores productivos?
- > ¿Presentan el mismo grado de precariedad laboral?
- > ¿Sufren los mismos niveles de violencia?
- > ¿Viven los procesos psicosociales implícitos en la experiencia migratoria de la misma manera?
- > ¿Cuentan con redes de apoyo?
- > ¿Se da el mismo grado de diversificación profesional?
- > ¿Influyen las situaciones de irregularidad administrativa de la misma manera?

De estas preguntas podemos concluir que las mujeres y los hombres se enfrentan a la realidad del hecho migratorio de diferentes maneras y entenderemos por qué resulta necesario diseñar actuaciones e intervenciones diferenciadas según sexo, que contemplen la diferente

de mujeres y hombres en los procesos migratorios. De hecho, las reflexiones a las que nos llevan las cuestiones arriba señaladas, nos permiten detectar las singulares situaciones de algunas mujeres inmigradas que requieren nuestra atención:

- **Economías precarias**
- **Escasas posibilidades de diversificación profesional**
- **Empleos poco cualificados, temporales y/o irregulares**
- **Situaciones de riesgo de exclusión social**
- **Aislamiento**
- **Depresión reactiva**
- **Deterioro de la autoestima y la autoconfianza**
- **Falta de redes de apoyo**
- **Episodios de violencia psíquica y física**
- **Estereotipos y prejuicios sexistas, racistas y xenófobos**

21

Con el objeto de dar respuesta a parte de las necesidades específicas de las mujeres inmigradas, sobre todo, a su inserción sociolaboral, se puso en marcha en todos los centros de CEPAIM y en el marco del Proyecto Nexos, un dispositivo de atención especializada y dirigida de forma exclusiva a mujeres.

a) **Objetivos del dispositivo**

General: Mejorar la calidad de vida de las mujeres participantes mediante una mejor capacitación para la participación social y, en particular, para el empleo.

Específico: Fomentar la autoestima, confianza y otros aspectos personales, tales como habilidades comunicativas y sociales, además de trabajar su proyecto profesional, para que se conviertan en protagonistas activas de su propio proceso de inserción social y laboral, en el país de recepción y en su vida en general.

b) Metodología del dispositivo

La dos ópticas combinadas que fundamentan el trabajo realizado en el marco del Proyecto Nexos y que se convierten en esta guía en el eje metodológico principal, son la **perspectiva de género y la perspectiva intercultural**. Sin profundizar mucho en las definiciones de ambos conceptos³, sí queremos reflejar aquí los resultados de las actuaciones realizadas desde ambas perspectivas.

Por un lado, la **perspectiva de género** se ha tenido en cuenta, de forma transversal, en todos los momentos del proyecto Nexos y en todas y cada una de sus acciones.

Pero además, la idea que ha guiado las actuaciones específicas con mujeres, constituye un claro ejemplo de acción positiva⁴, en la medida en que se han ido diseñando estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades y corregir aquellas discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales.

El trabajo con grupos heterogéneos de mujeres, en cuanto al origen y otras variables (edad, nivel formativo...), parte de la consideración de que todas las mujeres tienen algo en común: el hecho de ser mujeres en una sociedad patriarcal. Hacemos aquí referencia de forma inevitable al concepto de género⁵ definido como la construcción social y cultural del sexo. El género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción. Sin embargo, a pesar de que la socialización de género no es igual en todas partes y de que ser mujer u hombre no significa lo mismo en todas las culturas, sí hay algunas realidades que parecen ser universales.

El *Patriarcado*⁶, entendido como un sistema u organización social de dominación de los hombres sobre las mujeres, establece normas y estereotipos sexistas que provocan graves diferencias sociales entre los unos y las otras llevando a:

³ ANEXO: Glosario de Términos

⁴ ANEXO: Glosario de Términos

⁵ ANEXO: Glosario de Términos

⁶ ANEXO: Glosario de Términos

- > Crear relaciones de poder entre mujeres y hombres
- > Considerar "lo femenino" como inferior a "lo masculino"
- > Establecer espacios diferentes
- > Restringir los derechos legales y civiles a las mujeres (acceso a la educación, al empleo, a la sanidad, a la participación política y social)
- > Repartir de forma desigual la riqueza provocando la denominada "feminización de la pobreza"
- > Ejercer violencia física y psicológica sobre las mujeres
- > Dificultar el *empoderamiento*⁷ de las mujeres

Ahora bien, a pesar de reconocer que todas las mujeres tienen algo en común: vivir en las sociedades patriarcales, esta afirmación no debe ocultar la realidad de la diferencia entre las mismas. Además de la categoría género habrá que tener en cuenta otras, como la étnica, la clase social, la orientación sexual, etc...

23

La incorporación de la **perspectiva intercultural** hace referencia a la necesidad de incorporar la diversidad cultural y el respeto a la diferencia como un valor de enriquecimiento en la comunicación e interacción entre personas y grupos.

La perspectiva intercultural es, por otra parte, una nueva forma de entender la sociedad contemporánea. La gestión de la diversidad cultural permite reformular el concepto de sociedad democrática, en la que la convivencia entre la mayoría y las minorías étnicas se establece sobre bases de igualdad de derechos y deberes de todas las personas.

Trabajar para la Interculturalidad es una apuesta para la prevención de la creación de ghettos culturales, que condicionan la calidad de la integración y el fomento de una ciudadanía plena.

⁷ ANEXO: Glosario de términos

El trabajo desarrollado en los talleres de motivación con mujeres inmigradas ha estado guiado, en todo momento, por un deseo de promover el intercambio y la comunicación intercultural. Se ha tenido presente que las personas de distintas culturas tienen diferentes *marcos de referencia*⁸ y que es necesario que la convivencia se haga desde la aproximación al "otro/a" y desde el conocimiento mutuo en un plano de igualdad.

Pero ¿en qué se ha concretado exactamente la perspectiva intercultural en nuestro trabajo?

24

- > **Crear grupos multiculturales: heterogeneidad de los grupos en cuanto a origen, edad, niveles formativos...**
- > **Fomentar una actitud no "asimiladora" respecto a la diferencia. La dinamizadora es una "sujeto cultural" más que se incluye en la diversidad del grupo**
- > **Buscar lo "intercultural" en el grupo, que es sujeto y objeto de la actuación. El espacio y el tiempo de los talleres se convierten en "laboratorios" para las relaciones externas al grupo, partiendo de las propias experiencias, valores, creencias, conocimientos y conflictos existentes en el propio grupo**
- > **Facilitar la negociación de las pautas y normas comunes que guiarán el proceso formativo**
- > **Partir de la elaboración de contenidos específicos que tengan en cuenta la diversidad**
- > **Fomentar el respeto a las diferencias**
- > **Partir de una metodología participativa**
- > **Fomentar el empoderamiento grupal e individual**
- > **Dar igual valor a todas las representaciones y manifestaciones culturales**
- > **Considerar la multiplicidad de los códigos culturales de las participantes**

III. 2. Itinerarios de inserción con perspectiva de género e intercultural

Como ya hemos dicho, las mujeres procedentes de otros países y culturas pueden tener dificultades a la hora de encontrar un empleo. Por un lado, se encuentran con un mercado laboral que todavía hoy sigue discriminando a las mujeres autóctonas; pero a esto hay que añadir los prejuicios y estereotipos que hay en torno a otras culturas y procedencias. Es más, Sonia Rubio⁹ habla de la triple discriminación que sufren las mujeres inmigradas: por ser mujeres, por ser inmigrantes y por ser trabajadoras.

Ahora bien, tampoco debemos obviar que los procesos migratorios son también, para muchas de ellas, una nueva oportunidad en varios sentidos. Los procesos migratorio femeninos dan la posibilidad de reformularse como persona y como mujer en un nuevo contexto social.

Introducir la perspectiva de género en los *itinerarios de inserción*¹⁰ tiene como objetivo reforzar a las mujeres en su proceso de inserción sociolaboral, por lo que además de las fases propias de las que consta un itinerario de inserción, se ha diseñado una etapa que tiene un carácter preformativo con el objeto de reforzar la autoestima y el autoconocimiento de las mujeres participantes, con el fin de motivarlas para que se conviertan en protagonistas activas de su incorporación (*reincorporación* ya que en la mayoría de los casos ya trabajaban en sus países de origen) al mercado laboral (conviene matizar que *reglado*).

Es preciso tener en cuenta que los itinerarios de inserción deben ser flexibles, adaptados a las necesidades y características de cada usuaria, dinámicos y en evolución.

Los roles asociados a las mujeres como cuidadoras añaden dificultades a la hora de que éstas inicien y, sobre todo, finalicen un itinerario de inserción. Las dificultades más frecuentes son:

⁹ ver Bibliografía

- > Disponibilidad reducida de tiempo
- > Dificultades para compatibilizar la vida laboral y personal
- > Presiones sociales
- > Escasez de recursos para lograr el aprovechamiento de la formación
- > Habilidades sociales no adaptadas al nuevo contexto
- > Altibajos en la motivación hacia el empleo y hacia las actividades formativas

Vemos por tanto que *la motivación* se convierte en un elemento básico del acompañamiento a las mujeres en sus procesos de inserción. La participación en *talleres grupales*, donde las experiencias de cada participante pueden proporcionar estrategias a las otras mujeres para afrontar situaciones similares con las que se va a ir encontrando en su camino hacia el empleo, se convierte en una herramienta muy útil.

26

Desde la experiencia de los centros de inserción, se diagnostica que buena parte de las usuarias de los servicios de orientación laboral presentan unos puntos débiles que conviene tener en cuenta y que son de orden:

> **Actitudinal:** baja autoestima, escaso reconocimiento de sus capacidades, indefinida autoimagen profesional.

> **Competencial:** competencias profesionales poco definidas, por hallarse en situación de primer empleo en España, o por haber estado durante un tiempo fuera del mercado laboral.

> **Laboral:** desconocimiento de las características y requerimientos del mercado de trabajo, así como de las técnicas de búsqueda de empleo e indefinición de su objetivo laboral o profesional.

> **Sociofamiliar:** presión familiar con relación a su disponibilidad, así como el tiempo de dedicación al empleo que busca, ya sea por las características de la actividad como por las condiciones laborales en que se desarrolla habitualmente (horario, salario, tipo de contrato...) ¹¹.

¹¹ Fuente: *La Orientación Laboral desde la Perspectiva de Género*, Santillana Formaciones, S.L, 2003

Ahora bien, a estos puntos "débiles" hay que añadir los "propios" del hecho de ser inmigrada que también van a influir, de forma importante, en la inserción laboral de éstas (además de las situaciones que ya hemos descrito con anterioridad):

- > **No homologación de los estudios realizados en su país de origen u otros países y, en muchos casos, de la experiencia laboral**
- > **Crisis de identidad**
- > **Competencias profesionales que "valían" en el país de origen pero que no se valoran aquí**
- > **Se encuentran con un mercado de trabajo que difiere del que conocen, con otras dinámicas y con todo un conjunto de códigos culturales relacionados con el empleo que desconocen**
- > **Tener personas dependientes en el país de origen al que hay que enviar dinero con regularidad**
- > **El grupo cultural de referencia, que aunque sirve de sustento emocional y como red de apoyo, también presiona a las mujeres en relación al cumplimiento de los roles de género y "étnicos" del país de origen**
- > **Las expectativas y frustraciones en torno al proyecto migratorio**
- > **Los posibles procesos de duelo¹² asociados del proceso migratorio**

Teniendo en cuenta la perspectiva de género e intercultural a la hora de diseñar los itinerarios individualizados en las diferentes fases (información, orientación, formación, acompañamiento y seguimiento), se proponen actividades de refuerzo al itinerario que "palien", en la medida de lo posible, las desventajas y dificultades a las que venimos haciendo referencia. **Los Talleres de Autoestima y Motivación para el Empleo** se convierten en este refuerzo para la integración sociolaboral de las mujeres objeto de intervención.

¹² Ver Glosario de Términos

IV. DESCRIPCIÓN DEL DISPOSITIVO

IV. DESCRIPCIÓN DEL DISPOSITIVO

IV. 1. Difusión del taller y captación de participantes

Desde los distintos centros implicados en el proyecto se han realizado actividades de difusión del taller, tanto entre otras entidades, como para posibles mujeres interesadas. Las vías más frecuentes han sido:

> Distribución de carteles y folletos informativos, diseñados teniendo en cuenta las peculiaridades de cada territorio, en centros propios y de entidades colaboradoras y otros espacios públicos (los locutorios y otros lugares de reunión de personas inmigradas se han considerado en algunos casos).

> Información personal por parte de los equipos de orientación de los centros a sus usuarias.

> Transmisión de la información de manera informal entre usuarias y participantes de los talleres.

IV. 2. Selección de participantes

La selección de participantes se ha realizado mediante entrevistas individuales en profundidad, con la dinamizadora del taller, que exploraron aspectos formativos, laborales, socioeconómicos y familiares de las interesadas. Se hizo especial atención a:

- **Objetivos y recorrido laboral y formativo en país de origen y de recepción.**
- **Situación psicológica y de vivencia emocional de la experiencia migratoria.**
- **Habilidades sociales y comunicativas.**
- **Circunstancias familiares y socioeconómicas.**
- **Aspectos motivacionales y compromiso hacia el proceso que implica el taller.**
- **Situación en cuanto a redes sociales de apoyo, dentro y fuera de la comunidad de origen y relaciones con la sociedad autóctona.**
- **Conocimiento del medio y sus recursos.**

IV. 3. Perfil del grupo

Han sido grupos de 8 a 20 mujeres con experiencia migratoria, residentes en la localidad en la que se impartía el curso.

Han sido homogéneos en cuanto a:

- Contar con experiencia migratoria.
- Deseos de mejora de su situación social y laboral en el país de recepción.
- Dominio suficiente del castellano para seguir el taller.

Y heterogéneos en cuanto a:

- Origen nacional o cultural, con predominio de países de origen no comunitarios, no excluyendo a ciudadanas de la UE, ya fueran de países de reciente incorporación a la UE o no.
- Situación administrativa (por extranjería y por asilo, nacionalizadas...).
- Nivel y tipo de formación.
- Objetivos y experiencia profesional.
- Edades (siempre dentro de edad laboral).
- Situación familiar o estado civil.
- Tiempo de permanencia en España.
- Proyecto migratorio de retorno o de permanencia.

IV. 4. Sesiones Grupales

Dado que el entrenamiento de habilidades personales, el cambio de actitudes y el proceso de orientación que representa este proceso, requiere tiempo y es progresivo, se optó por diseñar talleres de una duración aproximada total de unas 75 horas, que no fueran impartidas de forma intensiva.

En la práctica, se han desarrollado 20 talleres, en los que han participado más de 250 mujeres, con una duración total que ha variado entre 60 horas y 80 horas.

Los talleres se han diseñado atendiendo dos fases consecutivas en las que se han ido distribuyendo los módulos:

TALLERES DE MOTIVACIÓN PERSONAL Y PARA EL EMPLEO			
Fase	Módulos o Contenidos	Temporalización ideal	
		Total	Sesiones
1. MOTIVACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ϕ Inicio de Grupo. ϕ Comunicación e Información. ϕ Autoestima. ϕ Habilidades Sociales. ϕ Desarrollo de la Motivación. 	50 horas	16 sesiones grupales de 3 horas de duración, a razón de 2 ó 3 sesiones semanales.
2. MOTIVACIÓN PARA EL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> ϕ Motivación hacia el empleo. ϕ Orientación profesional y planificación de estrategias. ϕ Conocimiento del medio. ϕ Búsqueda activa de empleo. 	25 horas	8 sesiones grupales de 3 horas de duración, a razón de 2 ó 3 sesiones semanales.

La decisión final del número, distribución y horario de las sesiones la tuvo cada grupo de mujeres, atendiendo a su disponibilidad y necesidades.

IV. 5. Seguimiento

De forma paralela y posterior al taller, se ofreció un servicio de **tutorías individualizadas**, para tratar aquellos aspectos individuales o personales que no eran objeto de la intervención grupal y hacer un seguimiento más pormenorizado de cada caso, tanto de las circunstancias personales como de la orientación profesional.

Así mismo, se han realizado sesiones de seguimiento grupal en las semanas y meses posteriores a la intervención.

IV. 6. Evaluación

Los diferentes talleres que se han realizado han sido objeto de evaluación, tanto cualitativa como cuantitativa. Los resultados cuantitativos (número de inserciones, nº y tipos de contrato, nº de intermediaciones laborales, nº y tipo de iniciativas de autoempleo, etc..) están en proceso de elaboración y evaluación en el momento en que se escribe esta guía.

En cuanto a los resultados de tipo más cualitativo, se han utilizado dos modelos de cuestionarios que han sido respondidos por las mujeres participantes en los talleres y por las propias dinamizadoras, respectivamente. Si bien no vamos a adjuntar aquí dichos cuestionarios sí podemos transmitir la idea común de las respuestas obtenidas: *que las mujeres participantes han encontrado un lugar cálido, de confianza y útil, donde reflexionar y conocer aspectos de su persona y del entorno nuevo, al que tratan de adaptarse, que les coloca -sin duda- en una mejor posición en su búsqueda o mejora de empleo.*

Actividades Prácticas

V. ANTES DE EMPEZAR

V. ANTES DE EMPEZAR

OBSERVACIONES GENERALES A MODO DE RECOMENDACIONES

A continuación, señalaremos algunas recomendaciones generales, sobre aspectos que nos parece significativo contemplar para el desarrollo de talleres como el propuesto y, en general para el trabajo con grupos multiculturales de mujeres.

Distinguiremos ciertos aspectos a tener en cuenta, de manera global, fruto de la reflexión y experiencia del equipo Nexos.

Factores de organización

41

> Espacio físico y equipamiento

Aunque no siempre se puede elegir el **tamaño y características del aula**, en la medida de lo posible, se requiere un aula amplia, bien iluminada, con espacio suficiente para distribuir las sillas móviles que sean necesarias, en disposición circular, y poder desplazarse libremente para la realización de dinámicas. El equipamiento básico constará de sillas, soporte para escribir (sillas con soporte sería lo idóneo), alguna mesa, pizarra y, preferiblemente, algún reproductor multimedia.

La posibilidad de **decorar el aula** con algún trabajo realizado en las sesiones, favorecerá que las participantes hagan propio el espacio. También es funcional que puedan dejar materiales que utilizan en las sesiones, carpetas o cajas con informaciones sobre recursos que van obteniendo, la existencia de un **tablón de anuncios** donde puedan ir colgando informaciones, etc.

> Ludoteca

Una de las mayores dificultades de las mujeres, inmigradas o no, a la hora de acudir a formaciones, así como para el empleo, es la de

conciliación de estas facetas con la vida personal y familiar. Para facilitar el acceso a la formación de mujeres responsables de hijos/as de corta edad, es aconsejable disponer de un espacio paralelo de ludoteca gratuito, en el centro donde se realice el taller.

Este espacio puede cumplir, también, una función de educación en valores y de sensibilización intercultural y en igualdad de género para los y las pequeños/as, favoreciendo así la cohesión y coherencia de ambas actividades.

Así mismo, hemos tenido experiencia que indica que, para facilitar el acceso a la formación de mujeres responsables de personas dependientes adultas (ya sea por razones laborales, como en el caso de las empleadas de servicio doméstico en régimen interno, o por motivos familiares), sería interesante poder contar con actividades o espacios paralelos para estas personas.

> Horario

En la medida de lo posible, el horario deberá ser **consensuado por el grupo**. La disponibilidad horaria de las participantes suele ser muy limitada, ya que normalmente tienen dobles y hasta triples jornadas de trabajo (empleo o pluriempleo, responsabilidades familiares, gestión del hogar, voluntariado...).

42

Una vez que esté consensuado será importante mantenerlo y fomentar la **puntualidad**, como respeto al trabajo del grupo y, también, como valor que será útil en el mundo laboral. Aparte de características y circunstancias personales, la cultura marca unas determinadas nociones y formas de vivir el tiempo y el valor que se le otorga. Es importante tratar este tema con el grupo, observar los distintos significados se otorga al tiempo en cada cultura y llegar a un compromiso en este punto para el óptimo funcionamiento de la formación del taller.

Es recomendable considerar algunas costumbres culturales para la organización y desarrollo del taller, además de los factores familiares y personales antes recogidos: celebración del Ramadán por parte de las musulmanas, de la Pascua y la Navidad Ortodoxa para muchas participantes del Este de Europa, etc. u otras fiestas religiosas o culturales, para que este no sea un factor discriminatorio y se facilite el pleno aprovechamiento de las sesiones y actividades a todas las participantes.

> Actividades externas e invitados/as

Realizar **actividades fuera del aula** enriquece notablemente los contenidos del taller. Cumplen una función múltiple: fomentan la convivencia en otros contextos, potencian la cohesión grupal, sirven de referencia para poner en práctica lo tratado en las sesiones en el ámbito de la vida real, etc. También, un conocimiento práctico del medio, es especialmente necesario y enriquecedor, cuando la persona viene de otro país.

Por otro lado, **invitar a profesionales** al aula a dar algún módulo o tratar algún tema específico, también puede servir para que el grupo amplíe sus horizontes. En este caso, es conveniente que la dinamizadora acompañe estas sesiones, para que no haya una ruptura brusca, se continúe de forma armónica y no se pierda como figura de referencia (lo que no significa que sea la única fuente de los conocimientos del grupo).

> Distribución de los contenidos

El orden de contenidos expuesto en esta guía es orientativo. Temas como la autoestima, las habilidades sociales, la comunicación, etc. serán, en realidad, tratados transversalmente, dada la estrecha relación existente entre ellos y que su entrenamiento no puede ser limitado a una o dos sesiones, sino que suponen un proceso que se extiende en el tiempo.

43

Con esta óptica, **la dinamizadora guiará al grupo**, recordando, adelantando y señalando los cambios positivos, siguiendo el ritmo del grupo, a lo largo del recorrido “formativo”.

Factores culturales

> Choques y conflictos culturales

Entendemos que **la cultura** no se limita a la cultura del país de origen, sino que hay diferentes culturas también en función de las regiones, del medio rural o urbano, la religión, la generación, el nivel formativo, el tipo de profesión, el nivel socioeconómico, la familia, la orientación sexual... y todos estos elementos con los que la persona se identifica, unido a lo que vive, cree y aprende en diversas experiencias a lo largo de su vida, define su **marco o esquema de referencia**¹³ (el prisma desde el que construye y observa el mundo).

¹³ ver Glosario de Términos.

Por tanto, en un grupo tan heterogéneo, habrá múltiples **marcos de referencia** y diferentes **códigos culturales**, que habrá que tener en cuenta e interpretar adecuadamente durante todo el recorrido con el grupo, considerando la posibilidad de que sobrevengan malentendidos y diversos **choques o conflictos culturales**, como procesos naturales de la convivencia multicultural.

El denominado **choque cultural**, ocurre cuando dos marcos o esquemas de referencia se encuentran en una situación precisa (llamada **incidente crítico**): el esquema de referencia de una persona queda en entredicho por el de la otra en relación a un punto concreto, que suele responder a áreas sensibles desde el punto de vista cultural y de construcción de la identidad.

La visión del mundo entra en cuestión al contacto con otras visiones y genera reacciones emocionales e intelectuales de diversa intensidad, que cuando son de tipo negativo condicionan la relación con él y la otro/a. Estas reacciones serían una respuesta defensiva natural, por ello, es fundamental contar con herramientas adecuadas de análisis y gestión de estos *choques culturales*¹⁴ para el buen entendimiento en el grupo.

44

> Preparación previa de la dinamizadora

La dinamizadora, además del manejo de los contenidos específicos del taller, de la perspectiva de género y de la perspectiva intercultural, deberá haber hecho un trabajo previo de introspección y autoconocimiento de la dimensión cultural propia que transmite al grupo y de neutralización de sus propios estereotipos y prejuicios.

Así mismo, es aconsejable que conozca algunas claves culturales de los países de origen de las participantes, que ayudarán a una mejor comprensión e identificación de demandas, opiniones... No obstante, lo fundamental será, en todo caso, la *competencia intercultural*¹⁵ y mantener en todo momento una actitud abierta, receptiva y no asimiladora ante todas las culturas representadas en el grupo.

¹⁴ existe diversa bibliografía referente a la gestión de conflictos y choques culturales, además de la ya citada en esta guía

ANTES DE EMPEZAR

15 ver Glosario de Términos

Módulo 1: Inicio de Grupo

Objetivos:

- > **Crear un grupo que identifique objetivos comunes.**
- > **Fomentar una futura cohesión grupal.**
- > **Motivar a las participantes para el proceso que van a emprender.**
- > **Identificar los roles individuales iniciales, el ritmo del grupo, las situaciones personales que deban ser objeto de intervención previa y las posibles áreas de conflicto y puntos de cohesión.**
- > **Facilitar y promover la expresión, escucha y respeto y, en general la comunicación intercultural, para crear un clima de confianza.**
- > **Promover una dinámica participativa e intercultural.**

Contenidos:

- o **Definición del programa, metodología y normas de funcionamiento.**
- o **Reparto y revisión de materiales.**
- o **Explicación del contexto de la formación¹⁶.**
- o **Creación de un compromiso grupal y consenso sobre las normas de comunicación y funcionamiento del taller.**
- o **Establecimiento de objetivos comunes y ajuste de expectativas previas de las participantes.**
- o **Presentación de la dinamizadora y de su papel o función en el grupo.**
- o **Presentación de las participantes, su recorrido, su situación actual y sus metas para el futuro.**

¹⁶ Utilizamos la palabra "formación" aunque el taller que se propone no es una formación en el sentido clásico.

Justificación:

La fase de inicio del grupo es un momento clave para el desarrollo óptimo del contenido del taller dirigido a mujeres inmigradas.

El planteamiento pedagógico tiene que contemplar algunos aspectos fundamentales a la hora de llevar un grupo multiétnico de mujeres inmigradas.

El **primer punto** de convergencia en un grupo de estas características es la vivencia como mujer en una sociedad patriarcal. Por lo tanto, independientemente de la procedencia, autóctona o extranjera, las barreras para la realización del proyecto de vida son bastante similares, aunque el grado de dificultad sea distinto en función de la realidad social de partida.

El **segundo punto** es su situación de migrante, con todo lo que supone el proceso de desarraigo y la necesaria reformulación en un marco mixto, entre las claves suyas propias y las de la sociedad de recepción.

El **tercer punto**, que podría ser, en un primer momento, un punto de divergencia, es que cada una de las participantes incluyendo a la dinamizadora, ha elaborado su identidad en oposición a la de los/las demás. Por lo tanto, la reformulación en claves multiculturales, teniendo en cuenta de variedad étnica del curso, es una experiencia novedosa, compartida por todas en igualdad de condición.

50

Por todo eso, la fase de inicio del grupo es un momento importante a la hora de generar una dinámica de redefinición progresiva de los espacios de identidad tanto privada como de grupo. El conocimiento de la "otra" es un paso previo para ir superando los estereotipos transmitidos por las sociedades, tanto de origen como de recepción.

El conocimiento de las **dinámicas interculturales** permite superar en lo que se pueden considerar "falsas barreras", para centrarse en lo verdaderamente común, el ser mujer en una sociedad patriarcal, sociedad, además, que propone crear categorías de ciudadanas de primera, de segunda y de tercera.

El tiempo dedicado a la fase de inicio de grupo es un tiempo ganado en cuanto a la calidad de las relaciones que se irán tejiendo entre las mujeres y ayudan al trabajo de la mejora de la autoestima en un ambiente de confianza y de complicidad, sin las cuales no se puede fomentar la sostenibilidad de lo adquirido a lo largo del curso.

A continuación, se recogen una serie de **criterios metodológicos** que pueden optimizar el resultado de la fase de inicio de grupo.

1. El **tiempo** es un factor importante. El factor "cultura" (el tiempo es una construcción social) y el factor "personalidad propia" (capacidad de relacionarse) generan una dinámica única en cada grupo. La dinamizadora tendrá que prestar mucha atención en esta fase en especial, para ir detectando los ritmos propios y regular las diferencias entre las participantes, en un papel parecido al de un amortiguador. La duración de esta fase de inicio depende, por lo tanto, del tiempo que sea necesario para lograr una cohesión del grupo.
2. El **conocimiento básico** de las claves culturales de las participantes permite evitar choques o malentendidos entre las participantes y/o de éstas con la dinamizadora. Si este conocimiento no se tiene, una dinámica grupal referente a este tema podría ayudar a resolver las dificultades.
3. La **valoración positiva** de los países de origen es otro paso importante para el logro de unas relaciones - interculturales - óptimas.
4. La **determinación de un objetivo común**. El siguiente paso es presentar los objetivos, contenidos y metodología del taller tal como se planteó al inicio y elaborar unos objetivos comunes después de haber recogido las expectativas de las participantes. De este modo, se inicia el trabajo de autoestima (implicación de las mujeres) y se garantiza un mayor grado de participación, haciendo del taller un proyecto común.
5. El **espacio de convivencia** es un punto de cierre de la fase de inicio, antes de empezar actividades de otra índole. Se puede organizar sencillamente un encuentro en una cafetería, cerca del lugar de impartición del curso, y después de compartir el café con ellas, la orientadora se retiraría para que las participantes empiecen a construir un espacio propio de convivencia.

Concluyendo,

La fase de inicio de grupo es un momento importante en la construcción de la identidad del grupo y de las relaciones entre el grupo y la dinamizadora. Es el momento de detectar las necesidades, tanto intelectuales como afectivas, de las participantes y elaborar un proyecto común para responder a la demanda. El contrato de grupo es una herramienta para consensuar reglas de funcionamiento básicas a las cuales se puede referir en caso de necesidad. El conocimiento de las realidades migratorias, junto a una buena dosis de psicología humana permiten superar con éxito esta fase de inicio y que el taller se desarrolle en condiciones óptimas.

Observaciones y sugerencias:

Se recomiendan actividades de baja implicación personal y emocional. Dinámicas de relajación y de conocimiento mutuo.

Flexibilidad en los tiempos. Cada persona es diferente y necesita "su" tiempo.

Es importante identificar las áreas sensibles - los temas que puedan suscitar choque, inhibiciones... - para el grupo y para cada una de las participantes en esta primera fase del trabajo grupal.

Realizar tutorías individualizadas para los casos individuales que lo requieran, ofreciendo esta posibilidad desde el primer momento.

Actividades:

Existen multitud de dinámicas de presentación que se pueden consultar en cualquier manual de trabajo grupal. Las que aquí exponemos son sólo algunas propuestas que intentan recoger la especificidad de la presentación grupal, cuando se va a empezar a trabajar, con un grupo multicultural de mujeres.

52

1. **MI NOMBRE**
2. **EL CONTRATO DE GRUPO**
3. **BUSCO A UNA COMPAÑERA**
4. **MI MALETA**
5. **VIAJE IMAGINARIO**
6. **UN LUGAR EN EL MUNDO**

MI NOMBRE	
Objetivos	Conocer aspectos de la vida y cultura de cada participante a través de su nombre. Reflexionar sobre la forma que se elige para presentarse ante los/as demás y sus razones. Promover el conocimiento mutuo y la cohesión grupal. Fomentar la creatividad.
Participantes	Mínimo 7, máximo 20.
Duración	40 minutos: 5' explicación, 10' desarrollo, 25' exposición y puesta en común.
Materiales	Cartulinas en blanco, lápices o pinturas de colores.

Desarrollo

La dinamizadora repartirá los materiales entre las participantes y les explicará que han de **escribir su nombre de manera artística**, tal y como a ellas les gustaría que apareciera en un cartel, con el tipo de grafías y adornos que prefieran (podrán usar el alfabeto latino u otros sistemas, subtitulando en caracteres latinos para que todas lo puedan entender).

A continuación, cada una mostrará su cartel e irá presentándose al resto de compañeras, explicando **cuál es su nombre y la historia de éste**, pudiendo inspirarse en cuestiones como:

- Cuál es su nombre y cómo se pronuncia correctamente.
- Si se identifica mejor con su nombre de pila - con cuál, si tiene varios - o con sus apellidos. Si en su país se usan patronímicos, si se heredan los apellidos de padre y madre, si se pierde el apellido familiar al casarse... y si todo ello le ha influido de alguna forma.
- Si sabe quién decidió ponerle su nombre y por qué lo hizo. Si sabe por qué se lo pusieron.
- Si hay alguien de su familia que se llame así y qué nombre pondría - o ha puesto - a sus hijos/as y por qué.

- Si es un nombre común o es original en su país de origen y/ o en España y si ha tenido alguna dificultad con esto, allí o aquí, por ejemplo, que nadie lo pronuncie bien, o que haya sido objeto de bromas...

- Si le gusta o está contenta con su nombre y por qué, y si no, si hay otro nombre que le hubiera gustado más. Cómo prefiere que se dirijan a ella.

- Si la forma en que lo ha dibujado tiene algún significado que quiera compartir con el grupo.

- Etc.

Mientras cada una expone, se animará a las demás a formular preguntas, señalar lo que les resulte curioso, lo que no comprendan, etc.

Cuando todas hayan finalizado, se llevará a cabo una reflexión final, subrayando los aspectos en común y recordando lo más significativo.

Variante:**54**

Tras la realización de los dibujos, se divide el grupo en parejas y cada parte de la pareja realiza las preguntas sugeridas a su compañera, para después explicarlo al grupo en una puesta en común, con presentaciones cruzadas.

Observaciones

Si se hace este ejercicio en las primeras sesiones, algunas participantes pueden mostrar reticencias para hablar en público. En este caso, se recomienda la variante en presentaciones cruzadas, o bien, animar a todas a que, al menos, expongan su cartel y digan su nombre.

Considerar que del nombre pueden salir muchos aspectos personales, familiares, culturales... ya que es una clave sobre la identidad de la persona. Es importante que cada participante pueda ser llamada en el grupo como más le guste.

EL CONTRATO DE GRUPO	
Objetivos	Fomentar la cohesión grupal. Establecer objetivos comunes y consensuar normas de funcionamiento grupal.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	60 minutos: 15' explicación, 45' recogida de propuestas, redacción final y firma.
Materiales	Una pizarra y rotuladores. Un papelógrafo o folios para redactar el documento definitivo.

Desarrollo

En una primera parte de la dinámica, la dinamizadora expondrá al grupo la necesidad de elaborar conjuntamente un documento, donde se recojan las **reglas de funcionamiento del grupo**: horario y puntualidad, respeto del turno de palabra, respeto de las diferencias religiosas y culturales, respeto de las distintas opiniones en general, la estricta confidencialidad de la información íntima que se intercambia en el aula, etc.

En un segundo momento, se elaborará la **primera parte del contrato de grupo**, para lo que las participantes enumerarán las reglas que les parezcan fundamentales para un desarrollo óptimo del curso. Se podrá abrir un debate sobre algunos puntos, o generar comentarios sobre costumbres y/o tradiciones de las participantes que hayan propuesto una regla específica. Las reglas de funcionamiento del lugar de impartición del curso, también serán tomadas en consideración (fumar, por ejemplo).

Seguidamente, la dinamizadora resumirá, completará y analizará las reglas propuestas, tomando en consideración las opiniones del grupo, para **definir los puntos que parecen más importantes para recoger en el contrato**.

Por último, se procederá a la **redacción y a la lectura posterior del documento**, donde se recojan todas las propuestas que hayan sido consensuadas por el grupo y la dinamizadora. **Se firmará el documento por todas** y luego se entregará una copia a cada una de las participantes.

Observaciones

Esta dinámica es una imagen en espejo del contrato social. Es importante que, al menos a nivel simbólico, se perciba como una apuesta por crear un espacio adaptado en el que se consideren las especificidades personales, culturales y coyunturales de cada una de las participantes.

Supone un ejercicio de flexibilidad y de esfuerzo para entender a la otra, cuando ésta propone una regla de funcionamiento relacionada con su cultura y su forma de entender las relaciones sociales. La dinamizadora deberá buscar el equilibrio del grupo, acompañar sin imponer, pero tampoco sin olvidar su responsabilidad en cuanto al buen funcionamiento del curso y al interés general del grupo.

BUSCO UNA COMPAÑERA...	
Objetivos	Facilitar el conocimiento mutuo y el intercambio entre las componentes del grupo. Conocer algunos aspectos que ayuden a identificar a las compañeras e identificar puntos en común.
Participantes	Mínimo 6 u 8, máximo indefinido.
Duración	30 minutos: 5' explicación, 15' realización, 10' comentarios.
Materiales	Fotocopia de la ficha de trabajo, bolígrafos o lápices para cada participante. Sala amplia, donde poder moverse con facilidad.

Desarrollo

Se explicará a las participantes que van a realizar un ejercicio para ver si recuerdan aspectos de las presentaciones iniciales, descubrir algunas cosas nuevas y ver qué tienen en común.

Para ello, se repartirá un listado (ficha de trabajo) a cada persona y se indicará que, moviéndose por la sala libremente, vayan preguntando a las compañeras datos de la lista hasta que la completen, debiendo escribir, al menos, un nombre por enunciado e intentar no repetir el nombre de la misma persona en más de un apartado.

Se marcará el tiempo para rellenar la ficha y, cuando hayan finalizado, se comentarán los resultados en común, pudiendo ampliar información sobre aspectos que hayan llamado la atención y subrayando aquello que tengan en común.

Observaciones

Se deberá adaptar la ficha de trabajo a cada grupo, no incluyendo en la lista ningún dato que pueda ser "comprometido" o que pueda molestar. Intentar que cada participante pueda verse reflejada al menos con algún enunciado. Ajustar el número de enunciados al número de participantes y al tiempo disponible.

Los enunciados pueden incluir, para que sea aún más dinámico, instrucciones como pedir que alguien cante, explique o haga algo en concreto durante el ejercicio.

Puede usarse como juego de presentación, si se cuenta con información previa del grupo, o como recordatorio.

Ficha de Trabajo

Busca a una persona del grupo por cada una de estas características y anota su nombre.

1. Cuyo nombre empieza por la misma letra que el mío.	
2. Cuyo color favorito sea el verde.	
3. Que tenga hijos/as.	
4. Que viva cerca de tu zona o en tu barrio.	
5. Que sea de Argentina.	
6. Que sea soltera.	
7. Que haya vivido en otra ciudad de España.	
8. Del país donde están Las Galápagos.	
9. A la que le guste la música.	
10. A la que te gustaría conocer mejor.	
11. Que te enseñe a decir "amor en árabe".	
12. Que forme parte de alguna asociación.	
13. Que domine varios idiomas.	
14. A la que le guste el cine.	
15. Que pueda cantarte algo en ruso.	
16. A la que le guste bailar.	
17. Que tenga el mismo número de zapato que yo.	
18. Que sea de Colombia.	
19. Que me cayó bien sólo con verla.	
20. Que parece relacionarse con facilidad.	

MI MALETA	
Objetivos	Fomentar el autoconocimiento y el conocimiento mutuo entre las participantes. Reflexionar sobre el simbolismo de objetos con los que se identifican y, a través de ello, analizar valores culturales y personales.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	35' minutos: 5' explicación, 5' dibujo, 15' desarrollo, 10' reflexión.
Materiales	Cartulina en blanco y lápices de colores.

Desarrollo

La dinamizadora solicitará a las participantes que piensen en aquellos objetos que siempre les acompañan cuando cambian de lugar, aquello que nunca abandonarían y que, si lo perdieran, sentirían que les falta algo muy importante. Han de pensar en un objeto, no en una persona u animal. A continuación, deberán dibujarlo.

Una vez que todas han realizado sus dibujos, comentarán su trabajo una por una, enseñando al grupo su dibujo y explicando qué es lo que representa. El resto del grupo podrá hacer preguntas para obtener mayor información.

59

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Por qué es importante el objeto elegido por cada una?
- ⊙ ¿Tiene alguna historia?
- ⊙ ¿Cómo se han sentido mostrando su objeto al grupo?
- ⊙ ¿Qué ha resultado interesante a cada una de lo que han contado las compañeras?

Observaciones

Puede haber participantes que tengan reservas para hablar o dudas para elegir un objeto, porque piensen que sea poco valioso o desconocido para muchas. Por ello, es conveniente aclarar que lo esencial es que para ellas sea importante y que lo mejor es la sinceridad.

El objeto puede ser una oportunidad de intercambiar impresiones y conocimientos sobre la cultura con la que se identifica cada participante.

Fuente: Elaboración propia Equipo Nexos.

VIAJE IMAGINARIO	
Objetivos	Favorecer el autoconocimiento y el conocimiento mutuo entre las participantes. Encontrar puntos en común y diferencias entre las distintas vivencias personales y migratorias de las participantes.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	45 minutos: 5' explicación, 20' relajación, 20' reflexión.
Materiales	Reproductor audio y música de relajación.

Desarrollo

La dinamizadora introducirá la dinámica describiendo que se va a realizar una relajación y que el objetivo de la misma es que el grupo se conozca mejor. Para ello, van a **hacer un viaje mental a su país**, para poder compartir con el resto sensaciones y reflexiones.

60

Pedirá a las participantes que adopten una postura cómoda y que, cerrando los ojos, vayan pensando qué les sugieren las palabras que irán escuchando. Poco a poco, la dinamizadora irá sugiriendo pensamientos, para que cada una vaya "viajando mentalmente"... Por ejemplo:

- Yo soy de... Imagina que estás allí, un día normal...
- Qué color veo...
- Un sabor que saboreo...
- Un olor que huelo....
- Un sonido que oigo....
- Algo que toco...
- Allí estoy con...
- Allí hago... (algo muy grato)...
- Allí sueño que...
- Qué quería hacer cuando viajara...
- Voy a viajar, qué regalo les traería de allí... (abstracto o material)
- Ya estoy aquí...
- Qué me gusta de aquí...
- Algo de aquí que me recuerde a algo de allí...
- Qué me gustaría hacer aquí...
- Con quien me gusta o me gustaría estar aquí...

Por último, se pide a las participantes que vayan abriendo los ojos despacio y que, voluntariamente, expliquen lo que han imaginado, preguntándoles antes cómo se han sentido y cómo se encuentran en este momento.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Qué colores veía cada una? ¿Qué tocaban? ¿Qué olores recordaban?
- ⊙ ¿Con quién o quienes estaban?
- ⊙ ¿Qué traerían de regalo para el grupo de su país?
- ⊙ ¿Qué sueños tienen en común?
- ⊙ ¿Qué les gustaría hacer aquí?
- ⊙ Etc.

Observaciones

La dinamizadora debe estar medianamente entrenada en ejercicios de relajación, cuidando su timbre, tono de voz, ritmo en la exposición, vocalización clara... para conseguir el efecto de relajación. Seguir el ritmo del grupo para pasar de una sugerencia a otra.

Pueden aparecer eventualmente recuerdos negativos, cambios emocionales... que deben tratarse con naturalidad, intentando en todo momento mantener un clima positivo y de confianza, no obligando nunca a explorar o a contar algo que no se quiera compartir. Las sugerencias menos neutrales (más relacionadas con personas, por ejemplo) podrían suprimirse si se nota que el grupo está incómodo, aunque algunas reacciones pueden ser imprevisibles.

Puede servir como ejercicio de calentamiento para la dinámica *Un lugar en el mundo*.

UN LUGAR EN EL MUNDO	
Objetivos	Conocer detalles del lugar de origen y del recorrido migratorio de cada participante. Reflexionar sobre las similitudes y divergencias que tienen las diferentes experiencias, así como las existentes entre países de origen entre sí, y de éstos con el país de acogida.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20 (a partir de 10, es aconsejable crear subgrupos).
Duración	90 - 120 minutos: 5' explicación, 5' máximo por intervención (prolongables según tamaño del grupo), 15' reflexión.
Materiales	Mural de papel o cartulina de aproximadamente 1m x 2 m. Con un <i>Mapamundi Peters</i> en blanco. Mapas de los países de las integrantes en tamaño pequeño. Rotuladores y lápices de colores. Pegamento en barra. Cinta adhesiva.

Desarrollo

Previamente, se habrá colgado en la pizarra, o en la pared, un mural de papel en blanco con un Mapamundi (Peters) en el centro, y se habrán preparado en una mesa, pequeños mapas de los países de las participantes y lápices o rotuladores de colores. La dinamizadora explicará que el mural, en blanco, simboliza al grupo que inicia su andadura y que van a completarlo en común, con las experiencias y vivencias de cada una. No es una clase de geografía, sino de las vivencias, recuerdos e impresiones del grupo.

De una en una, las participantes irán saliendo al mural, señalarán en el mapamundi su país de origen con un lápiz de color, y dibujarán el recorrido migratorio que han hecho, explicando por qué y para qué viajaron, cómo lo hicieron, con quién, qué expectativas traían, lo que han encontrado... También pegarán el pequeño mapa de su país en el mural, escribiendo su nombre al lado, en el color de la línea de su viaje, explicando qué traerían de su país, que les gusta de él, qué han encontrado aquí que les guste, etc. pudiendo apuntar en el mural palabras significativas de lo que cuentan, dibujar la bandera, algo en su idioma,

pegar fotografías...

Mientras cada participante comenta su experiencia, las demás podrán realizar preguntas y, al final de las intervenciones se hará una reflexión conjunta.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Qué cosas tienen en común las diferentes experiencias?
- ⊙ ¿Qué cosas han aprendido del país de la compañera? ¿Qué ha llamado la atención?
- ⊙ ¿Qué echan de menos? ¿Qué cosas negativas han encontrado en su camino? ¿Cuáles positivas?

Observaciones

Es conveniente realizar alguna dinámica de calentamiento previamente, para que las participantes salgan cómodas a hablar en público.

Se puede sugerir el día anterior que traigan fotografías o recortes de revista de su país, o de ellas allí...

Concertar un tiempo de intervención de cada participante, antes de empezar, para que no haya monopolios de los turnos.

Animar a preguntar y comentar a medida que la compañera cuenta su historia para que sea más dinámico. Si hay varias personas del mismo país, pueden hacer subgrupos o ponerse de acuerdo para explicar cosas del origen juntas.

Señalar que se espera de las demás participantes que compartan, con toda confianza, su percepción del país presentado y señalar las fuentes de sus informaciones (si lo han leído en algún sitio, si lo vieron en la televisión, si es por personas conocidas, si se lo contó alguien...) Detectar posibles reacciones negativas y positivas, estereotipos y prejuicios... que puedan producirse.

En las reflexiones, es importante que se subrayen los aprendizajes y aspectos positivos que cada una puede señalar de su experiencia migratoria, por pequeño que sea.

Este ejercicio puede ayudar a conocer cómo y con quién se elaboró el proyecto migratorio y en qué momento está cada participante respecto a las diferentes fases o momentos de la migración.

Se puede aprovechar el uso del Mapamundi Peters, frente al más común Mercator, para introducir el tema de la manipulación de la

Ficha de Trabajo

comunicación.

Mapas disponibles en:

http://go.hrw.com/atlas/span_hm/world.htm

http://www.cartesia.org/data/articulos/cartografia/Peters/geog_222_lo01pet.jpg

Módulo 2: Comunicación

Objetivos:

- > **Analizar las diferentes dimensiones de la comunicación, tanto verbal como no verbal.**
- > **Favorecer y potenciar la comunicación intercultural.**
- > **Analizar los obstáculos de la comunicación y la importancia de la comunicación en el afrontamiento de conflictos.**
- > **Fomentar un análisis adecuado de la información.**

Contenidos:

- o **Dimensiones y tipos de comunicación.**
- o **Comunicación intercultural.**
- o **Estereotipos, prejuicios y discriminación.**
- o **Obstáculos y facilitadores de la comunicación.**
- o **Suministrar y recabar información. Alteraciones de la información.**

Justificación:

En cualquier relación y producción humana, se dan fenómenos de comunicación. Al hablar se comunica, al expresar emociones se comunica, al mirar se comunica, al escribir se comunica, al acudir a un lugar o no se comunica... cualquier forma de expresión, cualquier comportamiento, es comunicación, esté ésta más o menos estructurada o reglada, sea más o menos consciente. No existe, por tanto, la no comunicación.

La forma en que cada persona se comunica e interpreta la comunicación es, en gran parte, aprendida en su medio: cada sociedad, cada cultura, cada familia y, por último, cada persona, va modulando el cómo comunicarse y cómo interpretar los mensajes comunicativos en función de su "**marco de referencia**". Si cada cultura tiene una forma de comunicación e interpretación, cuando en un mismo medio coexisten varias culturas o, como es en el caso de la migración, se cambia de medio,

es vital que se cuente con capacidad e instrumentos para que la comunicación sea intercultural, evitándose así malentendidos y desencuentros.

Este marco de referencia no es estático, sino que se transforma y evoluciona a lo largo de la vida y de las experiencias que va acumulando la persona. El contacto con otros y otras diferentes, o la experiencia migratoria, puede ser una fuente de enriquecimiento sustancial, y exige un esfuerzo, consciente o no, para flexibilizar y ampliar los esquemas de partida y procesar nuevas informaciones y conceptos en un marco adecuado.

Comprender a la otra persona diferente pasa, necesariamente, por la descentración cultural y la neutralización del etnocentrismo en una relación de igualdad, tanto por parte de la sociedad autóctona como por parte de las minorías étnicas y personas inmigradas.

Si no hay una adecuada gestión de las interacciones con el nuevo contexto y con las personas y grupos que se integran en él (autóctonos o no), pueden producirse reacciones defensivas, estancamiento y aislamiento entre otros efectos y, por supuesto, se generarán conflictos de diversa índole, tanto internos en la persona como con los y las otros/as.

68

Por todo ello, será fundamental trabajar aspectos de la comunicación que ayuden a las mujeres participantes a **mejorar la calidad de sus relaciones en diferentes contextos en su nuevo entorno**: en el mundo laboral, en las relaciones familiares y de amistad, en el contacto general con la sociedad receptora, en los contactos con su grupo cultural en el país de recepción, en el de origen y con los otros grupos inmigrados.

Tomar conciencia de la **complejidad de la comunicación** humana y de la influencia de los diferentes marcos de referencia culturales y personales que manejan las participantes y la sociedad receptora, así como analizar la forma de afrontar los diversos conflictos que sobrevienen en estas interacciones, está unido a revisar ciertos aspectos comunicativos que serán de utilidad.

Distinguir entre los dos grandes tipos de comunicación: comunicación verbal o digital y comunicación no verbal o analógica. Tanto una como otra están influidas culturalmente, y la manera de interpretarlas también. El hacer consciente la comunicación de tipo no verbal que se emite y se recibe y cómo se interpreta, ayudará a realizar un mejor análisis de posibles malentendidos e incidentes, ya que lo no verbal siempre refuerza, valida o invalida lo verbal (el idioma).

En este sentido es de utilidad detenerse en revisar, además de

aspectos paralingüísticos (el ritmo, la entonación, el timbre...) **diferentes formas de comunicación no verbal**: el uso del espacio personal íntimo, personal, social y público, el tacto, el movimiento del cuerpo y las posturas, la comunicación ocular y facial, la apariencia personal en cuanto a atuendo y presentación general, aspectos del contexto comunicativo como es la distribución del espacio, la simbología, el momento temporal, etc. ya que son elementos que normalmente no se estiman al aprender un nuevo idioma y, sin duda, son decisivos a la hora de lograr una competencia intercultural en la comunicación.

Así mismo, es adecuado considerar los problemas relacionados con el idioma (puramente verbal): la dificultad de haber tenido que aprender y manejarse en un nuevo idioma, o que aún siendo un idioma aparentemente común, su uso sea diferente (como es el caso del español en sus diferentes versiones de América Latina, Guinea...), tanto en la versión oral como en la escrita (en este punto puede haber participantes que también hayan tenido que aprender otro alfabeto, o cuya cultura sea predominantemente oral, o ni siquiera estuvieran alfabetizadas previamente). Esta particularidad lleva frecuentemente asociadas **emociones y vivencias** no siempre positivas y también de estrés, en particular, cuando el idioma o acento de origen tiene asociados prejuicios y estereotipos negativos o cuando la persona se ve imposibilitada a hablar en su idioma de origen por carecer de contactos con otras personas que lo hablen.

Analizar la importancia de las relaciones en la comunicación, según el tipo de relación existente entre los/ las interlocutores/as habrá diferentes resultados que se irán complementando y retroalimentando (jerarquizada o en igualdad, en contextos afectivos o formales, entre hombres o entre mujeres, entre extranjeras y autóctonas, según lo que simbolice cada persona interlocutora (si es funcionaria de policía, de justicia, de administración, de enseñanza... puede estar simbolizando el Estado, o el país de acogida; si es el máximo cargo de una empresa o entrevista para un puesto, puede simbolizar el poder, por ejemplo).

Será también interesante analizar **la importancia de las expectativas en la comunicación**, como es el caso de las "**profecías que se autocumplen**" y, los **estereotipos y prejuicios** -que llevan a fenómenos de **discriminación**, tanto positiva como negativa-, y a modelar los diferentes **roles sociales**, ya sean de género, en función del origen, de clase social, o de cualquier tipo.

En este punto, es básico detenerse el tiempo necesario para aprender a **neutralizar los estereotipos**, comprendiendo su proceso de formación y difusión (a nivel individual, a nivel social, por los medios de comunicación...), así como su componente emotivo, los prejuicios, ya que

frecuentemente, están inhibiendo o desencadenando comportamientos que pueden limitar las posibilidades de desarrollo de la persona y la calidad de sus interacciones con el entorno.

Por último, analizar la forma de informar e informarse y cómo puede mejorar la calidad en las informaciones y cómo buscar información, será otro punto de vital importancia para este colectivo y, en general, para cualquier persona que busque empleo: la relevancia de contar con informaciones de primera mano, de analizar los rumores, de desmontar deformaciones de estereotipos en la información, de observar que ninguna información es neutra, sino que surge en un contexto y se interpreta desde éste, etc. Todo ello, ayudará a contar con un panorama más preciso de la situación en el nuevo medio y a saber manejarse en él

La dinamizadora debe considerar la forma en que comunica al grupo, tanto verbal como no verbalmente, así como, *lo que transmite o simboliza*, según sus circunstancias, por el grupo al que pertenece (por ejemplo, si es autóctona simboliza para las participantes la sociedad receptora, cómo se presente en cuanto a formación, profesión, etc... también representará un determinado grupo y/o colectivo para las participantes).

Los estereotipos son "cruzados", es decir, cualquier grupo humano los genera y es objeto de ellos, ya que surgen en un proceso natural de agrupar y anticipar la información masiva que ofrece el entorno. En consecuencia, no hay que olvidar que cada participante y su grupo de pertenencia, incluida la dinamizadora y su grupo (sea sociedad autóctona u otro grupo inmigrado), transmite o tiene estereotipos y prejuicios hacia la/a otra/s y a su/s grupo/s o cultura/s y viceversa, es decir también es "víctima" u objeto de estereotipos y prejuicios de las demás y sus grupos.

De la misma forma, el etnocentrismo, la tendencia a hacer de la cultura propia el criterio exclusivo para interpretar, valorar y juzgar, lo que hacen, expresan y producen las personas de otra cultura, se da en cualquier grupo humano. Entre sociedad autóctona y población inmigrada u otras minorías, hay que superar el etnocentrismo de cada grupo implicado en la relación para que exista entendimiento e intercambio. Comprender esto, no debe olvidar, lógicamente, que sí existen relaciones de desigualdad en cuanto a poder y derechos entre una parte y otra, que será también fundamental a la hora de abordar la comunicación intercultural y de analizar y afrontar los conflictos.

de manera más eficaz.

Observaciones y sugerencias:**Actividades:**

1. EL AVIÓN
2. ESPACIO PERSONAL
3. MASAJE ANÓNIMO
4. FOTOLENGUAJE DE ESTEREOTIPOS
5. JUEGO DE ETIQUETAS
6. LA GATA Y LA RATONA
7. ESPAÑA CRUCE DE CULTURAS

EL AVIÓN	
Objetivos	Analizar los aspectos generales de la comunicación: dimensiones, esquema general, tipos: lenguaje verbal y no verbal (digital y analógico). Entrar en situación límite de incomunicación y comprobar que no existe la no comunicación. Observar diversas estrategias
Participantes	Mínimo 8, máximo 20.
Duración	70 - 85 minutos: 10' creación de parejas y explicación, 15' cada ronda de simulación, 10' reflexión intermedia, 20' - 30' reflexión final.
Materiales	Sillas móviles. Papel y bolígrafos para observadoras.

Desarrollo

72

El grupo se dividirá en parejas, de forma que queden tres o más parejas que vayan a realizar las simulaciones y el resto de participantes actuará como observadoras, bien una por cada pareja u observadoras en general.

Las **parejas**, para la simulación, se sentarán juntas de dos en dos, de forma alineada, una pareja detrás de otra, simulando estar en el interior de un avión. Todas las participantes imaginarán que van a emprender un largo viaje en avión y que ninguna conoce a la persona que tiene sentada al lado (su pareja).

La dinamizadora dará las instrucciones, explicando que están en un avión que va a realizar un largo vuelo. Una parte de cada pareja - lo elegirán entre ellas - tendrá como objetivo **comunicar a toda costa** con la otra, y ésta, a su vez, tendrá por objetivo **no comunicar a toda costa** con su pretendida interlocutora. Para ello, cada participante deberá ensayar cuantas estrategias se le ocurran, sin darse nunca por vencida, hasta lograr su objetivo.

Tras una primera ronda, cambiarán los roles de las parejas, intentando **no comunicar** las que eligieron comunicar a toda costa en la primera ronda y viceversa.

Es importante insistir que nunca se pierda la consigna y que se pongan en práctica todas las estrategias imaginables.

Las **observadoras** deberán anotar todo lo que ocurra en cuanto:

> Qué estrategia adopta cada persona para lograr su objetivo, las de comunicar y las de no comunicar.

> El estado de ánimo que expresa cada una, a través de su comunicación no verbal: posturas, expresión facial y ocular, silencios y pausas, ritmo... y en general, qué "dicen" unas y otras verbal y no verbalmente.

> Qué reacciones causa en la interlocutora los diferentes comportamientos verbales y no verbales de la compañera y si se logra o no el objetivo en cada caso.

Para entrar en situación, la dinamizadora podrá inventar o leer un texto similar. Cuando termine se iniciarán las rondas de simulación:

"Pepita Airlines les da la bienvenida a su vuelo B 007 con destino a La Habana, Cuba. La duración del viaje será de 8 horas. Por favor, abróchense los cinturones y sigan las instrucciones de seguridad. La capitana Pérez y su tripulación les desea un agradable vuelo".

Ideas para la reflexión

73

- ⊙ ¿Qué han sentido en cada rol? ¿Con cual se han sentido mejor?
- ⊙ ¿Qué pueden señalar las observadoras de lo que ha ocurrido?
- ⊙ ¿Es posible *no comunicar*, o la *no comunicación*? ¿Cómo podemos definir la comunicación?
- ⊙ ¿Qué tipos de comunicación existen? ¿Cuál tiene más fuerza, la verbal o la no verbal? ¿Cuál es más fácil de interpretar?
- ⊙ ¿Qué importancia tiene la comunicación en nuestras relaciones, trabajos, etc.? ¿Hemos notado diferencias o dificultades en la comunicación entre nuestros países de origen y este? ¿Qué nos sorprende aquí en la forma en la que la gente se comunica verbal y no verbalmente?

Observaciones

Suele ser una dinámica divertida y distendida, no obstante, hay que controlar que ninguna estrategia sea "ofensiva" ni agresiva para ninguna participante. Para ello, comprobar que ninguna participante tenga problema respecto a contactos físicos, por si hubiera estrategias con las que toquen o invadan el espacio personal de la otra, y que no haya inhibiciones según factores como la relación entre países, códigos

culturales, relaciones de clase social... que es conveniente que, si se detectan, se analicen en el grupo.

Es interesante reflexionar también sobre si las estrategias que hubieran empleado con hombres, o las que hubieran empleado los hombres, serían las mismas que las utilizadas con y por mujeres.

MI ESPACIO PERSONAL	
Objetivos	Hacer consciente el uso del espacio personal como factor a tener en cuenta en la comunicación. Conocer y analizar diferencias culturales e individuales (de personalidad) respecto a espacio íntimo, personal, social y público.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	45 minutos: 15' explicación, 15' realización del ejercicio, 10' reflexión.
Materiales	Cinta métrica, aula con espacio suficiente para desplazarse.

Desarrollo

Tras la explicación teórica por parte de la dinamizadora sobre el uso del espacio íntimo, personal, social y público, las participantes se repartirán en parejas y cada pareja, por orden y ante el grupo, irá comprobando la distancia del espacio personal de cada participante.

Una de las componentes de la pareja será a la que se evalúe el tamaño de su espacio personal y la otra, la ayudará a ello: colocándose frente a su compañera, a unos metros de distancia, se irá acercando a ella despacio hasta que la participante, que permanece estática, le indique con el dedo índice que pare porque sienta que está invadiendo su espacio personal.

El resto de las participantes observarán a la persona a la que se evalúa su espacio, para detectar si previamente al aviso de ésta se han producido otros signos de incomodidad como puede ser parpadeo, retirada de la mirada, sonrisa nerviosa, etc.

Una vez se haya concretado el espacio, la dinamizadora medirá el tamaño de este con una cinta métrica y le dirá su medida.

Cuando todas hayan terminado, se hará una puesta en común de impresiones y una reflexión sobre las diferencias culturales e individuales del uso del espacio.

Ideas para la reflexión:

- ⊙ ¿Han notado diferencias respecto al uso del espacio personal entre personas de diferentes países que conocen, o entre su país de origen y éste?
- ⊙ ¿Cómo se sienten cuando ven invadido su espacio? ¿Qué significado le da cada una a este hecho?
- ⊙ ¿Creen que la distancia variraría si es una compañera, que si alguien familiar, o si la persona es su jefe/a, su profesor/a, un niño/a, una persona que les entrevista, un/a policía, un hombre o una mujer...?
- ⊙ ¿Qué relación puede haber entre distintos tipos de personalidad y el uso

Observaciones

del espacio?

Es importante aclarar que la dimensión que se obtendrá con la realización de la dinámica es orientativa, ya que es una situación artificial.

Es conveniente que la dinamizadora explique que el objetivo es ayudarlas a conocerse más a ellas mismas y que el tamaño que resulte no es un índice valorativo de su persona. No han de forzarse o aguantar cuanto más mejor la cercanía de la compañera, sino que actuar con la mayor naturalidad posible.

Es importante reflexionar sobre la influencia de factores culturales y del tipo de relación existente entre las participantes, ya que influirá en el resultado: según la cultura de origen habrá mayor o menor distancia, si hay confianza entre las participantes la distancia será menor que si no la hay, si es la dinamizadora la que se aproxima, dada que la relación es diferente que entre compañeras, también habrá diferencias. A menor implicación personal entre las partes de la pareja, más "objetivo" saldrá el ejercicio.

MASAJE ANÓNIMO	
Objetivos	Analizar dimensiones de comunicación no verbal, mediante los masajes. Relajar al grupo. Cohesionar al grupo.
Participantes	Mínimo 8, máximo 20.
Duración	60 minutos: 5' explicación y organización, 15' cada ronda de masajes, 15' reflexión grupal.
Materiales	Música de relajación y reproductor audio.

los proyectos de inserción sociolaboral, 2003. Madrid: Proyecto Nexos. Adaptación de Equipo Nexos.

Desarrollo

Se explicará a las participantes que van a realizar un ejercicio de relajación con masajes, comprobando que ninguna tenga problema para darlos o para que se lo den (por ejemplo, reticencias al contacto físico y/o problemas físicos que puedan empeorarse con un masaje no profesional)

Se dividirá al grupo en dos subgrupos de igual número y se dispondrán de pie en círculos concéntricos en la sala, mirando hacia el centro, de forma que cada participante del círculo exterior tenga una participante que le da la espalda del círculo interior. Se indicará que primero darán masaje las del círculo exterior a las del interior y después se cambiarán los papeles, pero que no van a saber quién les da el masaje.

Comenzará la música y se pedirá a las participantes del círculo interior que se relajen, cerrando los ojos y adoptando una postura en la que estén cómodas y que se concentren en la música, pensando en algo bonito y agradable para ellas. Cualquier cosa que las preocupe o las incomode la dejan fuera de sus pensamientos y se concentran en algo que les guste.

Las participantes del círculo exterior rotarán y comenzarán a dar el masaje, en cabeza, espalda y manos, a la persona que tienen en frente. Tras unos minutos, vuelven a rotar y continúan en masaje a otra persona.

Tras un tiempo prudencial, se cambiarán las participantes de círculo y procederán del mismo modo, dejando unos minutos de intervalo para

que se vuelvan a activar unas, relajar otras, e intercambien impresiones, adivinen quién les dio el masaje, etc.

Al finalizar el ejercicio, se hará una reflexión grupal donde se comentará cómo se sintieron, si saben quién les dió cada masaje, si cambia su forma de ver a cada persona con esta forma de comunicación, qué nos ha transmitido cada una con su forma de tocarnos y otras cuestiones sobre la comunicación no verbal, la necesidad de "cuidarse", etc.

Observaciones

Identificar si hay algún tipo de problema físico o de creencias que dificulte realizar el ejercicio. Como implica cierta confianza, es adecuado hacerlo cuando el grupo lleve cierto rodaje.

Animar a las participantes a dar el masaje con cariño y tal como les gustaría que se lo dieran a ellas mismas.

La dinamizadora debe adaptar su tono de voz, ritmo... para la relajación. Requiere cierta competencia para crear un clima propicio a la relajación.

Para pasar a otra dinámica, tener en cuenta que este ejercicio puede dejar un tanto "desconcentradas" a las participantes, ya que con la relajación afloran diversas emociones y sensaciones y es necesario un tiempo de adaptación para recuperar un nivel de atención adecuado. Puede ser adecuado antes de un descanso o a final de una sesión.

FOTOLENGUAJE DE ESTEREOTIPOS	
Objetivos	Reflexionar sobre los estereotipos y prejuicios que se emplean para avanzar información y especular sobre los grupos y las personas que no se conocen. Identificar estereotipos manejados por las participantes, mediante una actividad creativa.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20 (hacer subgrupos si el grupo es numeroso).
Duración	50 minutos: 5' explicación, 10' creación de historia, 20' puesta en común, 15' reflexión.
Materiales	Fotografías de mujeres (u hombres) de distintos países o grupos étnicos, tomadas de revistas o cualquier otra fuente.

Desarrollo

79

El grupo se dividirá en parejas (o subgrupos mayores en función del número). Cada pareja va a tener una fotografía de una mujer de un origen diferente y deberá inventar una historia sobre esa mujer: de dónde es, a qué se dedica, dónde y cómo vive, cómo es su familia y sus relaciones con otras personas, cuáles son sus preocupaciones, sus expectativas, sus sueños, cómo es un día normal en su vida, etc.

Seguidamente se pondrán en común las historias en el grupo grande y se contrastarán las impresiones de cada una respecto a la historia narrada.

Por último, se realizará una reflexión grupal.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Qué estereotipos o prejuicios se reflejan en la historia que se ha narrado? ¿Lo imaginado podría ser verdad o no?
- ⊙ ¿En base a qué se ha creado la historia? ¿En base a los rasgos, en base a la expresión del rostro de la protagonista...? ¿Qué referentes reales, personas conocidas, o cosas que hayan visto en medios de comunicación, que hayan leído, que les hayan dicho... han utilizado para crear la historia?

- ⊙ ¿Cuándo creaban al personaje y sus historia, qué sentimientos les producía esa persona, se aproximarían a ella...?
- ⊙ Entre las compañeras de distintos países del grupo ¿han tenido las mismas ideas sobre las fotografías o las nacionalidades de las que imaginaban que eran las personas?
- ⊙ ¿Cómo utilizamos estereotipos en la vida cotidiana y cómo afectan las relaciones con las demás personas y grupos? ¿Cómo nos sentimos cuando somos víctimas de un estereotipo? ¿Cómo podemos neutralizarlos?

Variantes:

- a) El grupo seleccionará una o dos fotografías y deberá crear una historia encadenada, contando una parte de la narración cada participante, en orden consecutivo. Cuando se ha escuchado toda la historia, se pasará a hacer la reflexión grupal.
- b) Se expondrán las fotografías de diferentes mujeres a todo el grupo y se realizará una lluvia de ideas sobre cada una: de dónde es cada una, a qué se dedican... y se realiza la evaluación - reflexión final.

Observaciones

Anotar piezas claves de las historias para que sirvan de guía a la reflexión, para interrogar después si lo que se ha dicho tiene que ver con esa persona por su origen, su color de piel, sus rasgos, su expresión facial, etc. y si lo dicho puede generalizarse a todas las personas que coincidan con esas características.

Pueden introducirse también fotos de hombres para observar estereotipos de género. No obstante, suelen salir también hombres en las narraciones en relación a las mujeres que aparecen, sobre los que también se pueden lanzar preguntas para analizar este aspecto.

JUEGO DE LAS ETIQUETAS: LA FIESTA	
Objetivos	Reflexionar sobre la influencia de las expectativas o "etiquetas" que se crean sobre las personas en su comportamientos, sentimientos y pensamientos, y sobre cómo se interactúa con las personas en función de estas expectativas. Ilustrar el concepto de "profecía autocumplida", así como el de estereotipos.
Participantes	Mínimo 8, máximo 20.
Duración	45 minutos: 10' explicación, 20' simulación, 15' reflexión.
Materiales	Etiquetas adhesivas o pequeñas tarjetas y cinta adhesiva.

Desarrollo

El grupo se dividirá en dos grupos, uno más numeroso que va a actuar en la simulación y, otro, de menor número, que actuará como observador.

El grupo de simulación imaginará que son un grupo de amigas, compañeras de trabajo, vecinas... que se ha reunido para organizar una fiesta, una excursión, arreglar un piso, etc.

La dinamizadora pegará una etiqueta diferente en la frente de cada participante de este grupo, de forma que todas las demás la puedan ver con claridad, menos ella misma. En cada etiqueta habrá escrito una característica personal que la portadora desconocerá. El grupo deberá tratarse o dirigirse a cada compañera, según lo que pone su etiqueta, sin mencionar nunca nadie lo que pone en ninguna. Cada persona deberá imaginar lo que está escrito en su etiqueta, en función de lo que percibe del grupo, y actuar de acuerdo a la característica o personaje que cree que le ha sido asignado.

Las observadoras deberán anotar todo lo que ocurra, señalando cambios de forma de actuar según las etiquetas, reacciones entre las participantes, etc.

Tras el tiempo de simulación, se pasará a una reflexión grupal.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Cómo se ha sentido cada participante con su "etiqueta"? ¿Qué cree cada una que ponía?
- ⊙ ¿Qué han anotado las observadoras?
- ⊙ ¿Ha cambiado la forma de actuar de alguna persona a medida que avanzaba el juego?
- ⊙ ¿Cómo creen que afecta en la vida de las personas que se pongan "etiquetas" (estereotipos) o las expectativas previas que se tiene de ellas? ¿Creen que todo el mundo pone "etiquetas" o sólo algunas personas? ¿Por qué? ¿Cómo neutralizar los estereotipos?

Observaciones

Insistir en que es un juego, en ningún momento se debe personalizar ni se trata de una misma. No olvidar que es pura interpretación. Dejar un tiempo previo para que las participantes se pongan en situación y se vayan creyendo su papel para el juego.

Las etiquetas pueden presentar características personales de formas de ser, de profesiones, de situaciones personales, estereotipos de género, de nacionalidades... dependerá del objetivo que crea la dinamizadora más importante para analizar en el grupo.

Esta dinámica puede servir también, si se estima conveniente, para analizar y reflexionar sobre posibles "etiquetas" que se estén poniendo en el grupo entre las participantes, por ejemplo, que se esté catalogando a alguna de "retraída", o de "agresiva"... Ver cómo se sienten, qué opinan al respecto y cómo creen que pueden solucionarlo.

Ficha de trabajo

EJEMPLOS DE ETIQUETAS

- CONFLICTIVA (Siempre crea conflictos y problemas)
- SEDUCTORA (Siempre intenta "ligar" con todo el mundo)
- LÍDER (Ella siempre sabe decir y hacer de todo y todas le hacen caso)
- VAGA (Nunca ayuda ni hace nada productivo)
- ABURRIDA (Nunca hace ni dice nada interesante)
- CHARLATANA (No para de hablar nunca)
- TÍMIDA (Muy retraída, nunca se atreve a hablar con nadie)
- ENCANTADORA (Es querida por todas)
- CREATIVA (se le ocurren soluciones geniales)
- TACAÑA (Nunca da nada, avara)
- EMOCIONAL (Siempre se toma todo muy visceralmente)
- TORPE (Lo rompe todo)
- AGESIVA (Actúa y habla de forma intimidatoria)
- GRACIOSA (Siempre hace reír y hace bromas)
- IMPUNTUAL (Siempre llega tarde a todo)
- PERFECCIONISTA (Siempre quiere que todo sea perfecto)

LA GATA Y LA RATONA	
Objetivos	Ser conscientes de la importancia del tipo de relaciones entre las personas en la comunicación y la postura que se adopta ante los conflictos. Fomentar la empatía en situaciones conflictivas. Potenciar el autocontrol. Reflexionar sobre el poder y la actitud ante el poder en situación de conflictos.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	30 minutos: 5' explicación, 10' lectura, 15' reflexión.
Materiales	Fotocopias de la ficha de trabajo.

Desarrollo

84

Se hará la lectura en grupo del texto *La gata y la ratona*, dejando tiempo suficiente para que las participantes interioricen las preguntas que lanza el texto.

Una vez que se haya leído el texto completo, comentarán lo que han sentido y pensado con el texto y, a continuación, se proseguirá con un debate o reflexión grupal en torno a cómo se actúa en un conflicto cuando alguna de las partes tiene más poder que las otras.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Cómo se actúa frente a aquellas personas que tienen más poder que una misma? ¿Cómo se trata a los otros y las otras cuando es una quien tiene más poder? ¿Pueden dar ejemplos de ambos casos?
- ⊙ Normalmente, ante los conflictos cotidianos, ¿con qué se identifican más, con el ratona o con la gata?
- ⊙ ¿El poder es algo real o subjetivo? ¿Cómo podemos hacer para igualar las desigualdades de poder en un conflicto?
- ⊙ ¿Qué significa el conflicto? ¿Es algo positivo o negativo?

Observaciones

Puede llevarse el debate a las diferencias de poder entre hombres y mujeres, entre personas inmigradas y personas autóctonas... También, reflexionar si se sienten con menor "poder" en el país destino que en el de origen, etc.

Ficha de trabajo

Lectura: La gata y la ratona

Imagina que vas por un camino en el campo, una tarde tranquila. Te encuentras con una cabaña abandonada y decides entrar. Allí hay una habitación sin muebles, todo lleno de polvo, no vive nadie. La luz pasa por las rendijas de las pequeñas ventanas, tapiadas con tablas de madera para que no entre nadie.

De pronto, sientes como un escalofrío que recorre todo tu cuerpo y empiezas a sentirte extraña. Vas notando como tus manos van empequeñeciéndose, tu tamaño va siendo cada vez menor. Vas viendo todo cada vez más grande y tu vas siendo cada vez más pequeña. También notas como en tus manos, en todo tu cuerpo, va apareciendo pelo, te salen unas orejas y un bigote y una rabo largo. Eres un ratona. Te sientes muy pequeña.

De pronto, ves aparecer por esa puerta una enorme gata negra. Tu estás en un rincón y la ves acercarse, enseñando los colmillos, se está encogiendo y te mira fijamente. ¿Qué haces? ¿Cómo te sientes?.

(PAUSA)

Sientes otro escalofrío y comienzas a crecer de nuevo, tu pelo se vuelve más largo. Te salen colmillos y unas orejas y un rabo más largo. Ahora eres la gata y ésta se transformó en ratona. ¿Qué es lo que haces? ¿Cómo te sientes?.

ESPAÑA CRUCE DE CULTURAS	
Objetivos	Favorecer y potenciar la comunicación intercultural. Valorar la importancia del diálogo entre culturas como instrumento de resolución de conflictos. Observar las diferencias en la información según varían las fuentes.
Participantes	Indefinido.
Duración	Una sesión completa para la excursión. 120 minutos en aula: 60' preparación. 60' reflexión final tras excursión.
Materiales	Documentos que relaten el recorrido histórico de los lugares a visitar. Participación eventual de un/a guía especializado/a y medio de transporte para la excursión.

Desarrollo

86

Se trata de **ir descubriendo las facetas históricas de la región donde viven las participantes** para generar un sentimiento de identificación a elementos más cercanos a su propia realidad de procedencia.

En una fase de preparación, la dinamizadora estudiará e identificará lugares en la región, que se puedan visitar con el grupo, que representen un cruce de culturas o vínculos históricos entre los países de origen de las participantes y el país de recepción. A ser posible, se intentará que en estos lugares se encuentren símbolos o que sean representativos de una historia común entre las culturas de origen de las participantes y el país de recepción.

Por ejemplo, con el mundo arabo musulmán, se encuentran numerosas muestras de arquitectura, diseño urbanístico, monumentos, etc. del periodo de Al-Andalus, en diversas partes de la geografía española. También puede haber referentes físicos de relaciones históricas con culturas de Latinoamérica, etc.

Lo ideal, será **encontrar referentes de historia en común con los países o cultura de origen de cada participante**. En su defecto, se intentarán identificar momentos y relaciones históricas que hayan influido posteriormente en las relaciones entre los países de origen y el de recepción, así como en la percepción que desde un país y el otro se tiene

de cada uno.

La dinamizadora, **preparará documentos relativos a esa historia común y diseñará la visita de los lugares** que le hayan resultado significativos, preparando, también, documentos explicativos del recorrido que se hará en la visita.

Cuando este trabajo de preparación haya concluido, en sesión grupal, expondrá la ruta de la visita y animará a las participantes a realizar aportaciones, en cuanto a sus conocimientos de la historia compartida de sus países con el país de recepción, completando los documentos y la información aportada por la dinamizadora. Se contrastarán las informaciones de unas y otras, analizando cómo varían las versiones de la historia según las fuentes que se consulten. Así mismo, las participantes deberán escribir en un papel, las expectativas que tienen sobre la visita, antes de realizarla, que se guardará para retomarlo con posterioridad.

Se realizará la visita a los lugares de interés (ciudades, monumentos, museos...) durante una sesión, utilizando un/a guía especializado/a si se ve oportuno. Esta actividad supone también un momento de convivencia en otros contextos para el grupo, fomentando sus cohesión. Se puede abrir a acompañantes de las participantes, que significará una apertura del grupo a las redes personales de cada una y por lo tanto una posible fuente de enriquecimiento en las relaciones.

Por último, tras la visita, de vuelta en el aula, se recogerán las sensaciones, comentarios, los **cambios de percepción** sobre el país de recepción, etc. comparando estas impresiones con las expectativas previas que se apuntaron y las informaciones y documentación revisada antes de la visita.

Observaciones

Este tipo de actividades suelen levantar muchos debates ya que se tocan los sentimientos de pertenencia y las relaciones históricas entre España y algunos países de procedencia. El conocimiento por parte de la orientadora de los procesos históricos es importante para poder conducir el debate hacia unas actitudes positivas y evitar el estancamiento emocional que generan las desigualdades norte - sur.

Esta dinámica es un momento importante para consolidar la cohesión del grupo fuera del aula, abriendo la posibilidad de una continuidad de las relaciones entre las participantes cuando se finalice el curso.

Módulo 3: Autoestima

Objetivos:

- > Fortalecer la autoestima.
- > Profundizar en el autoconocimiento.
- > Trabajar la vivencia psicológica y emocional de los procesos migratorios personales.
- > Reflexionar sobre el concepto de identidad.

Contenidos:

- o Identidad personal, social y cultural.
- o Autoestima, autoconcepto y autoconfianza.
- o Las fases cronológicas y fases emocionales de los procesos migratorios.
- o Elaboración de los duelos migratorios.

Justificación:

Identidad es la percepción que cada persona tiene de sí misma. Ésta surge de la relación del Yo con otras personas, que son los referentes a través de los cuales vamos creando nuestra identidad.

Hay dos dimensiones en la identidad: individual y social. La primera tiene que ver con la percepción que tenemos como individualidades, como seres irrepetibles y diferentes a cualquier otro ser humano. La segunda hace alusión a la definición que hacemos de nuestra persona como seres semejantes a otros, pertenecientes a un grupo y diferentes de otras colectividades. La definición que cada persona hace de ella misma como ser individual y social no es algo estático sino que va cambiando a lo largo de su vida.

La **autoestima** es un sentimiento valorativo de nuestra identidad, de quiénes somos, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, es algo que se construye y reconstruye dentro de cada persona, desde su nacimiento. El periodo de

la infancia es clave en el proceso de formación de la autoestima, pero no es determinante, puede modificarse. La autoestima incide en el núcleo de nuestro ser, en la relación con los demás y en nuestra manera de estar en el mundo.

Las personas con autoestima alta tienden a ser más independientes, seguras de sus habilidades e ideas y persistentes en el logro de sus objetivos. Son más autónomas y creativas.

Un nivel bajo de autoestima iría unido a una mayor dependencia o sumisión ante los demás y miedo o indefensión ante la incertidumbre. Lleva a la persona a desistir antes en sus intentos de superación, desembocando más fácilmente en sentimientos de frustración.

El hecho de ser mujer inmigrada coloca a muchas de estas mujeres en un lugar vulnerable con respecto a su identidad y autoestima.

En la mayoría de las sociedades **prevalecen los valores patriarcales** y los mensajes socializadores hacia las mujeres se encuentran centrados en la autorrenuncia, el sacrificio y la culpa, y las condicionan a que estén más pendientes de los y las demás que de ellas mismas, dificultando de esta manera el autoconocimiento y la satisfacción de sus propias necesidades y deseos. Su percepción sobre ellas mismas se basan, en la mayor parte de los casos, en los roles que ejercen dentro de la familia con desvalorización de la vida interna y una baja elaboración psicológica de las emociones. Todos estos factores influyen negativamente en la autoestima de las mujeres.

92

Emigrar puede impactar en la autoestima debilitándola. La situación de **cambio**, trae consigo **ganancias**, por aquellos logros que se consiguen y, por otra parte, **pérdidas**, ya que la persona que emigra abandona un lugar con unas costumbres y deja atrás apoyos psicológicos importantes como son la familia y las amistades. El **duelo migratorio**, esto es, el sentimiento de pérdida de muchas personas que emigra, repercute en la identidad y da lugar a profundos cambios emocionales en la personalidad de las mujer inmigradas: ha perdido sus referentes culturales y ha de rehacer su imagen a través de la retroalimentación que le proporciona la sociedad receptora. Surgen cuestionamientos profundos relacionados con la identidad: quién era, quién soy ahora, qué seré y que voy a hacer a partir de ahora.

Achotegui¹⁷(2000) diferencia un mínimo de **siete duelos en el proceso migratorio**: la familia y las amistades, la lengua, la cultura, la tierra,

¹⁷ ver Bibliografía.

el nivel social, el contacto con el grupo étnico y los riesgos físicos ligados a la migración. Estos duelos dificultan la elaboración del proceso migratorio y hacen más vulnerables a la depresión a las personas inmigrantes.

Ahora bien, además del duelo migratorio, habría que tener en cuenta otros factores estresores como son el rechazo social y los estereotipos desfavorables de una parte importante de la sociedad autóctona, el desamparo social, judicial y económico, las barreras burocráticas, la dificultad que suponen las diferencias en la comunicación y costumbres y la frustración por tener que realizar trabajos poco valorados y mal remunerados, que en muchas ocasiones no se correlacionan con su experiencia y formación profesional.

La persona que emigra pasa por diferentes fases dentro del proceso migratorio, dependiendo de cómo se siente emocionalmente dentro de la nueva sociedad. Es importante tenerlas en cuenta para poder acompañarles de una manera más eficaz en la elaboración del proceso migratorio. Autores como Cox y Saunders han descrito cuatro etapas que atraviesan la mayoría de las personas que emigran, aunque no necesariamente todas las personas, ni todas las fases:

- **Etapas de luna de miel:** hay expectativas elevadas acerca del país y de las posibilidades de la persona que emigra. Está sometida a mucha información que le es difícil procesar.

- **Depresión reactiva:** si no se cumplen las expectativas iniciales, se producen vivencias de frustración. Aparecen sentimientos de pérdida y dolor por haber dejado el país de origen (amigos/as, familia, etc.)

- **Adaptación:** se habrían elaborado y asumido las pérdidas emocionales y se van asimilando las ganancias de la decisión de emigrar.

- **Rechazo de la cultura originaria:** no todas las personas que emigran pasarían por esta etapa. Consistiría en rechazar todo lo que provenga de la cultura de origen.

Concluyendo,

Las mujeres inmigradas se encuentran situadas en un lugar poco privilegiado dentro de la sociedad de recepción, siendo susceptibles de padecer trastornos psicológicos. Tenemos que ser conscientes de la necesidad de aportarles información, apoyo y recursos.

Y resumiendo,

La creación de espacios en los que las participantes puedan hablar de sus sentimientos, emociones y vivencias con otras mujeres que viven una situación similar, ofrecerles un marco de confianza en el que puedan expresarse libremente, explicar su historia y sus valores, sus pérdidas, ganancias y objetivos, reflexionar sobre su identidad y el proceso migratorio y, además, poderles aportar información y orientación de las pautas sociales y culturales de la población autóctona, es un fuerte soporte emocional para que puedan fortalecer su identidad, sin necesidad de tener que rechazar sus orígenes y negar su identidad, y así tener una imagen positiva de ellas mismas que les haga sentirse partícipes dentro de

Observaciones y sugerencias:

No se trata de explicar aspectos teóricos con las participantes sobre la autoestima, la identidad, los duelos migratorios, etc. sino realizar los ejercicios y reflexiones que a ellas les puedan resultar de utilidad para su autoconocimiento y comprender mejor procesos por los que pueden estar pasando.

Los contenidos relativos al proyecto migratorio, o a los procesos psicosociales que implica la migración, pueden desencadenar diversas reacciones emocionales. Es importante que la dinamizadora haya observado en qué fase cronológica y emocional se encuentra cada una, para valorar cómo trabaja e introduce estos temas.

Actividades:

1. **SE SIENTE BIEN**
2. **LA MUJER MARAVILLA**
3. **DIAGRAMA DE MIGRACIONES**
4. **EL VIAJE**
5. **LOS TRES SOBRES**
6. **LA MALETA MAGICA**
7. **QUE CARACTERÍSTICA PROYECTO DE MÍ**

SE SIENTE BIEN	
Objetivos	Analizar el autoconcepto de cada participante y fortalecer su autoestima. Reflexionar sobre las barreras externas e internas que existen para la autorrealización.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20 (puesta en común).
Duración	20 - 30 minutos: 5' lectura, 15' - 25' reflexión.
Materiales	Fotocopias de la ficha de trabajo.

Desarrollo

Se realizará la lectura conjunta del texto - se podría acompañar de música de fondo para favorecer la reflexión - y se pasará a analizar las impresiones, emociones y reflexiones que ha suscitado su lectura.

95

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Qué han sentido escuchándolo?, ¿Qué pensamientos ha inspirado?
- ⊙ ¿Tiene alguna conexión con algo personal?
- o ¿Creen que los hombres y las mujeres se sienten diferentes, tienen diferentes oportunidades? ¿Cómo o en qué se concretan las diferencias?
- ⊙ ¿Se sienten ellas diferentes aquí que en su país de origen? ¿Ha cambiado la percepción que tienen de ellas mismas? ¿Qué cosas concretas les hace sentirse bien consigo mismas?
- ⊙ ¿Cómo influye el autocuidado en el bienestar, tanto de cuerpo como de mente? ¿Cómo pueden cuidarse?

Observaciones

Entre otros temas, se puede abrir un debate sobre la influencia de modelos insanos de belleza, el valor que se otorga al cuerpo o a la apariencia externa en las diferentes culturas, y su influencia en la autoestima y el autoconcepto.

Ficha de trabajo

SE SIENTE BIEN
(A propósito de las mujeres que queremos vivir)

*Qué bien se siente oírme la voz,
 Mirar a los ojos,
 Sonreír a los hombres sin miedo a censuras,
 Sonreírle a las mujeres
 Sin que me digan loca.*

*Qué bien se siente tener un cuerpo,
 Expresarme en él y con él sin puritanismos,
 Con la convicción certera de que es mío,
 Con la dicha intensa de ser mujer.*

*Qué bien se siente rozar el codo de alguien
 Y saber que se está viva,
 O dar un beso en la mejilla
 Al comenzar el día.*

*Qué bien me siento siendo lo que soy,
 Aunque no a todos les guste mi identidad,
 Como por ejemplo:
 Mi forma de sentir
 (porque siento en plenitud)
 mi forma de pensar
 (por tener cerebro de mujer)
 mis ilusiones
 (por esta rara imaginación)
 mis risas
 (que más bien son carcajadas)
 mi cuerpo
 (que es como el de cualquier mujer,
 aunque no muy "impresionante")
 mis manos
 (porque se atreven a hacer de todo
 y a tocar todo)*

*En fin,
 En fin,
 Se siente bien
 Porque me invade la dulce sensación
 De saberse humana,
 De ser mujer y estar viva
 (aunque muchos me quieran convencer de lo contrario)
 ¡Se siente muy bien...!*

LA MUJER MARAVILLA	
Objetivos	Analizar el rol de género que se asigna a la mujer y la sobrecarga de responsabilidades y tareas que, frecuentemente, asumen las mujeres. Fomentar la autoestima y un autoconcepto positivo. Reflexionar sobre la corresponsabilidad de las tareas domésticas y familiares.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20 (puesta en común).
Duración	20 - 30 minutos: 5' lectura conjunta, 15' - 25' reflexión.
Materiales	Fotocopias de la ficha de trabajo.

Desarrollo

Se realizará la lectura conjunta del texto y se pasará a analizar las impresiones, emociones y reflexiones que ha suscitado su lectura.

97

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Qué han sentido escuchándolo?
- ⊙ ¿Se identifican con "la mujer maravilla"?
- ⊙ ¿Creen que, en efecto, hay diferencias en el número y tipo de responsabilidades que asume la mujer? ¿Qué consecuencias tiene para la mujer? ¿Por qué creen que existen estas diferencias?
- ⊙ ¿Es el rol de cuidadora exclusivo de la mujer? ¿Por qué se asume?
- ⊙ ¿Cómo pueden organizar su tiempo mejor y repartir responsabilidades? ¿Cómo lograr la corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares entre los y las integrantes de la familia?
- ⊙ ¿Qué competencias, capacidades y habilidades se desprenden de todas las actividades y trabajos no reconocidos que realiza la mujer? ¿Son transferibles al medio laboral?

Observaciones

El tema de la conciliación de la vida laboral y personal debe ser analizado en profundidad. Fomentar el buscar entre todas estrategias y recursos para lograr la conciliación y, en particular, lograr la corresponsabilidad en el núcleo familiar para las tareas del ámbito doméstico y familiar. Observar también estrategias solidarias, además de los recursos sociales existentes para la conciliación.

Así mismo puede surgir el tema de la situación del sector laboral del servicio doméstico, que afecta a muchas mujeres inmigradas. Es necesario buscar estrategias colectivas para el reconocimiento de este sector, y es de interés la reflexión sobre el papel que se está dando a estas empleadas.

Analizar también las nuevas formas y estructuras familiares, surgidas de la migración y otras (familias monoparentales, heterosexuales y homosexuales, familias sin hijos...).

Ficha de trabajo

LA MUJER MARAVILLA

Ya me voy a dormir...

Después del trabajo, la madre y el padre estaban viendo la televisión cuando la madre dice: *Hoy estoy cansada, me voy a dormir...*

Fue a la cocina a preparar unos bocadillos para los niños, lavó los platos donde había servido galletas, sacó del congelador la carne para el almuerzo del día siguiente, verificó que hubiera cereal, llenó la azucarera, puso los cubiertos en la mesa y preparó la cafetera para el día siguiente, colocó unas ropas en la lavadora, planchó unas camisas y pegó un botón que faltaba, guardó unos juegos que estaban sobre la mesa y puso la agenda telefónica en su sitio, regó las plantas, tiró la basura y colgó unas toallas para que se secaran.

Bostezó y se desperezó, fue para su cuarto, pero paró en el estudio y escribió una nota para el profesor, colocó dinero en un sobre para un examen médico, acomodó un cuaderno que estaba debajo de la silla, preparó una tarjeta de felicitación para una amiga, selló el sobre, hizo una pequeña lista para el mercado, puso la tarjeta y la lista cerca de la cartera y, en ese momento, escuchó al esposo desde la sala que le dijo: *Pensé que te habías ido a dormir...*

Voy a eso, contestó ella.

Le puso agua al perro y llamó al gato para que entrara en la casa, confirmó que las puertas estuvieran bien cerradas, entró en la habitación de cada uno de los niños, les dio un beso, apagó la luz, colgó una camisa, guardó unas medias en la cesta de la ropa sucia y habló un poco con el hijo mayor, que todavía estaba estudiando.

Ya en el cuarto acomodó el despertador, preparó la ropa y los zapatos para el día siguiente, después se lavó la cara y los dientes, se puso crema y se arregló una uña partida.

En ese momento el esposo apagó la televisión y dijo: *Me voy a acostar. Y lo hizo...*

¡Sin ningún problema!

Fuente: Texto remitido por Sandra Izquierdo Padrón, participante de los Talleres de Autoestima y Motivación para el Empleo, Sevilla, 2003. Adaptación de Equipo Nexos.

DIAGRAMA DE MIGRACIÓN	
Objetivos	Hacer conscientes en el grupo los procesos psicosociales de la migración, en particular, los procesos de duelo que implica, y cómo afectan en el bienestar integral de la persona. Buscar estrategias comunes que ayuden a elaborar adecuadamente estos procesos (cómo asumir las pérdidas y reconocer las ganancias del cambio).
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	60 minutos: 10' explicación, 20' elaboración conjunta de los diagramas, 20' - 30' reflexión.
Materiales	Papelógrafo o pizarra. Útiles de escritura en papelógrafo o pizarra.

Desarrollo

100

La dinamizadora introducirá el ejercicio diciendo que se va a reflexionar sobre **cómo cambia el entorno personal cuando se emigra**. Dibujará en la pizarra un diagrama circular en blanco (con seis círculos concéntricos) con el dibujo de una mujer (o persona) en el círculo central.

El diagrama representaría lo que rodea, apoya y conoce una persona cuando está asentada en un lugar, el lugar de donde es o en el que siente pertenencia. Se pide al grupo que, en base a ello, por lluvia de ideas y en orden, ayude a completar este diagrama, empezando por la parte central, más próxima a la figura, para terminar en la más externa. La dinamizadora lanzará una pregunta por capa circular, que completará antes de pasar a la siguiente:

1. ¿Con qué apoyos cuenta en el círculo más íntimo? ¿Quién la rodea?
2. ¿En un segundo lugar, con quién se relaciona con frecuencia? ¿Con qué apoyos cuenta? ¿Qué rodea su hogar? ¿Qué y quien está próximo al círculo íntimo?
3. ¿En tercer lugar, cuales son sus lugares de relación? ¿Qué hace fuera de los círculos próximos? ¿Con quién se relaciona? ¿Dónde va habitualmente? ¿Cómo es su ciudad o pueblo?

4. ¿En unos lugares más amplios, cuales y cómo es su entorno? ¿Cómo es su país? ¿Qué maneja para saber desenvolverse en él? ¿Qué le influye? ¿Qué rige el entorno? ¿Qué la rodea?.

5. ¿Qué aspectos más generales envuelven todo ello? ¿Qué otros elementos se manejan a un nivel más abstracto, casi sin ser conscientes? ¿Qué elementos forman la cultura en sentido amplio?.

Este sería el "**diagrama de origen**". Todos estos elementos, estas "capas", constituirán el mundo conocido de una persona. Con ello construiría sus "gafas" para mirar el mundo, su **marco de referencia** para interpretar la realidad. Las personas y partes que lo forman son el espejo que guía a la persona para definirse, valorarse, para marcarse objetivos, tomar decisiones, etc.

Cuando se haya completado este diagrama, la dinamizadora preguntará: "**¿Y en el lugar de destino, quién y qué se tiene? ¿Qué pasa cuando se emigra, cuando se cambia de lugar? ¿Cómo queda el diagrama?**".

Se podrá realizar otro diagrama, o bien, ir borrando las cosas que cambian o desaparecen en el lugar de destino, al emigrar. Seguidamente, cada participante comentará cómo a quedado su "diagrama" personal: qué ha cambiado, si lo está completando, o enriqueciendo y qué estrategias emplea o podría emplear para completarlo y para mantener la conexión entre lo del país de origen y su nueva realidad. Se finalizará con una reflexión grupal.

Las transformaciones del entorno físico, personal, social y cultural, hace que el marco de referencia se amplíe y, también, que cambie el "espejo" para definirse, para tomar decisiones, para comunicarse... Por tanto, es necesario e inevitable un **proceso de ajuste y adaptación** a todas estas novedades, por el que se asuma lo que se ha "perdido" o dejado atrás y se valoren las ganancias y aprendizajes en el nuevo contexto. La comprensión de estos procesos, y de los procesos de duelo pueden dar claves explicativas a las participantes para comprender sus propias vivencias.

Ideas para la reflexión:

- ⊙ ¿Qué sentimientos pueden provocar estos cambios? ¿Qué reacciones a éstos pueden darse? ¿Son normales?
- ⊙ ¿Qué se puede hacer para sentirse mejor si estos cambios afectan negativamente?
- ⊙ ¿Cómo podemos completar el diagrama de nuevo? ¿Qué estrategias

estamos usando? ¿Nos aferramos a lo que dejamos atrás? ¿Nos queremos olvidar de todo y empezar de cero? ¿Podemos integrar los dos diagramas en uno nuevo? ¿Qué estrategia funciona mejor? ¿Con cual se sienten mejor y pueden avanzar de manera más fácil? ¿Pueden sugerir alguna idea, estrategia, algo que hagan para mantener el contacto con el origen? ¿Y algo para volver a "completar" el diagrama con algo nuevo?

© ¿Qué pueden exigirse y qué no? ¿Qué tiene de negativo el proceso? ¿Y de positivo? ¿Qué aprendizajes se realizan en este trayecto? ¿Se pueden observar ganancias en el proceso, es decir, qué pueden decir de positivo?

Observaciones

Recordar que la migración puede suponer para algunas personas una liberación y para otras un calvario, pero, lo fundamental es que la reflexión se encamine a comprender los esfuerzos que hay que realizar, las pérdidas y cambios que se dan, y que es normal que pueda provocar sentimientos adversos, cambios de ánimo, estados de tipo depresivo, y que si se observa que no pasan en mucho tiempo sería adecuado consultar profesionales.

Se debe dejar tiempo suficiente para hablar y expresar los sentimientos que provoca hablar de estos temas, buscando la comprensión, siempre, de todas las participantes. Es muy importante que la sesión subraye las ganancias, aprendizajes y factores positivos que se pueden lograr también, aunque algunas no encuentren muchos, en principio, para que la sesión tenga efectos positivos.

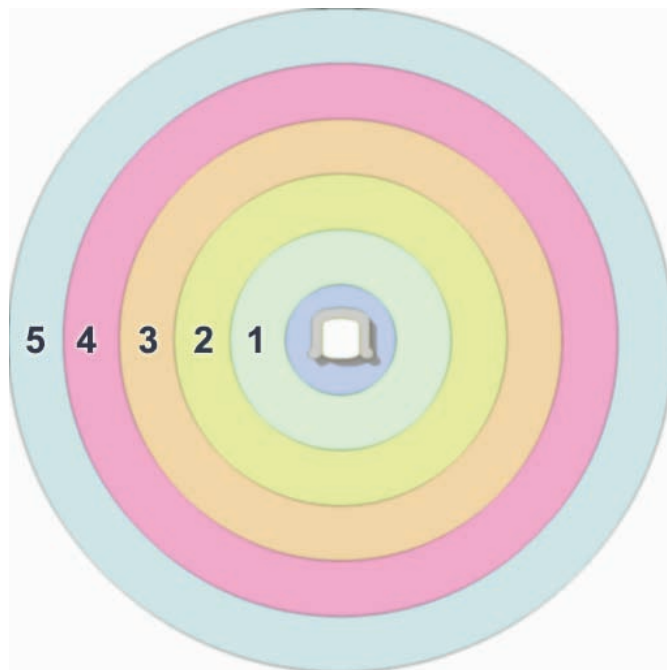
En cuanto a las estrategias de adaptación, recordar que siempre el estancarse en el pasado o negarlo tiene efectos nocivos y que la estrategia idónea sería la que integre lo de origen y lo de destino.

Se pueden comentar las teorías de los Duelos Migratorios (Achotegui, J.) y entregar documentación relativa como lectura para casa por si alguna participante quiere informarse sobre esta teoría, según el nivel formativo del grupo.

Adaptar al nivel formativo y de razonamiento abstracto del grupo. Por ejemplo, en vez de "concepto de urbanismo", puede ponerse "cómo son las calles, cómo se hacen los edificios", etc. Es recomendable iniciar la lista de cada círculo, para evitar dudas en lo que se demanda hacer.

Ficha de trabajo

Diagrama:



Significados de las capas:

1. **Círculo íntimo, el hogar:** amigos/as íntimos/as, pareja, hijos/as, madre, padre... (familia directa)
2. **Círculo próximo:** amistades, familia extensa, conocidos/as, vecinos/as, el barrio... Grupos de referencia.
3. **La ciudad o el pueblo:** trabajo, estudios, cursos, comercios, servicios públicos, actividades de ocio, lugares habituales... La vida pública, el estatus social, profesional, formativo, económico, etc.
4. **El país:** estilos de vida, idioma, dialecto (lenguaje verbal y no verbal), costumbres, formas de pensar, de actuar, de relacionarse, alimentación, clima, geografía, paisajes... Los medios de comunicación, la expresión artística, la gente del país, el tipo de economía, de servicios, legislación, la organización horaria y la gestión del tiempo, organización social, territorial, concepto urbanístico, etc.
5. **Cultura en sentido amplio (lo que envuelve todo):** referentes históricos, míticos, creencias, valores, tradiciones, arquetipos, religión, roles de género y otros roles, sentido del humor, sentido del bien y del mal, etc.

EL VIAJE	
Objetivos	Fomentar el autoconocimiento y la autovaloración.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	45 minutos: 5' explicación, 15' psicomotricidad, 15' desarrollo, 10' reflexión.
Materiales	Reproductor audio y música de relajación. Toallas o mantas. Aula con espacio suficiente para desplazarse y tumbarse en el suelo.

Desarrollo

La dinamizadora comenzará la sesión movilizándolo al grupo para que las participantes puedan olvidar tensiones, concentrarse y entrar en contacto con ellas mismas.

104

Deberán ponerse de pie y caminar libremente por la sala, moviendo los brazos, las manos, las piernas, la cabeza... Después se les dará la consigna de que se den palmaditas por todo el cuerpo, primero ellas mismas y después en parejas, las unas a las otras. Para finalizar esta parte de preparación, permaneciendo de pie, se harán unos ejercicios de respiración.

A continuación, la dinamizadora indicará a las participantes que se tiendan sobre las toallas y que cierren los ojos, se concentren en las palabras de la dinamizadora y atiendan al relato que les va a leer. Se aclarará que es un ejercicio de imaginación, y que es importante no dormirse, sino relajarse. Se pondrá música de relajación y la dinamizadora leerá el relato **El viaje**.

Cuando finalice la lectura, se dejará un tiempo de introspección y se les indicará que vayan abriendo los ojos y reincorporándose, muy despacio. Sentadas sobre las toallas irán comentando sus impresiones, emociones y pensamientos a partir del ejercicio, así como el "contenido de su maleta".

Observaciones

Es posible que el ejercicio movilice vivencias y emociones diversas, y que alguna de las participantes necesite apoyo y contención

emocional. Sería preferible que el ejercicio no se interrumpiera hasta que se haya finalizado el texto. Es entonces cuando la dinamizadora podrá darle el soporte necesario y, en el espacio de exposición grupal, hacer partícipe al grupo de lo acontecido para que también pueda darle apoyo.

Ficha de trabajo

Guía de Relajación: El Viaje

"Céntrate ahora en mis palabras. Poco a poco te vas a ir olvidando de todo lo que te ronda en la mente y te vas a quedar a solas contigo misma. Imagina que tu cabeza es una habitación que está llena de cosas, pensamientos que entran que te ponen en tensión, otros cuya presencia te agrada y te da bienestar... Por tu mente pasan muchos, pero muchos pensamientos de diferentes tipos.

Ahora, trata de no atenderlos, es como si abrieras la puerta y esos pensamientos fueran, poco a poco, saliendo. Siente como se van yendo.... Tu mente, poco a poco y sin presión, se va quedando en blanco. Tus pensamientos salen por la puerta de tu mente y tú te vas quedando poco a poco más y más relajada.

Ahora, trata de imaginar que vas a emprender un largo viaje, un viaje a un país desconocido, donde no conoces a nadie ni nadie te conoce a ti. No llevas nada, ni dinero, ni más ropa que la que llevas puesta.... nada. Tampoco nadie te acompaña, todos tus familiares y amigos/as, se han quedado en tu país. Estás completamente sola. Para muchas de vosotras esta situación puede resultar familiar, ¿no?

Ahora piensa en ti misma, detente a pensar en cómo saldrías adelante e imagina que tu maleta está vacía y la tienes que llenar de aquello que tú posees, aquello que llevas dentro y que no se puede perder, ni te lo pueden robar...

Después de 10 minutos de permanecer con los ojos cerrados y en silencio:

Poco a poco, vais moviendo las manos, los brazos, la cabeza... despacio.... Poco a poco os vais incorporando y abriendo los ojos..."

Fuente: Elaboración propia Equipo Nexos, inspirada en diversas fuentes.

LOS TRES SOBRES	
Objetivos	Manejar los sentimientos y tener conciencia de las emociones. Favorecer la búsqueda común de soluciones a problemas. Fomentar la cohesión grupal.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	120 minutos: 5' explicación, 30' confección de los sobres, 5' explicación segunda parte, 40' redacción de cartas, 40' puesta en común y reflexión.
Materiales	Fotocopias de la plantilla. Papel de colores, tijeras, pegamento, bolígrafos y folios.

Desarrollo

En una primera fase de la dinámica, la dinamizadora, manteniendo el misterio de lo que va a hacerse después, repartirá los materiales e indicará a las participantes que cada una deberá confeccionar tres sobres de los colores que quieran: uno grande, otro mediano y por último uno pequeño.

Cuando todas hayan hecho sus tres sobres, se les entregarán tres folios en blanco. Se les explicará que en estos folios deberán escribir tres cartas: una a su pasado, una a su presente y otra a su futuro, como si estos tiempos fueran un /a amigo /a.

Se les indicará que traten de expresar sus sentimientos, como se sienten respecto a su experiencia de migración, cómo les ha influido en sus vidas, qué recuerdos tienen (alegres - tristes), cómo ven su vida ahora, cuales son sus sueños de futuro...

Una vez terminadas las cartas, guardarán cada una en uno de los sobres confeccionados, a su elección. En este punto, se puede observar qué sobre, pequeño, mediano o grande, usan para cada tiempo, pudiendo simbolizar el tamaño la importancia que le dan a cada tiempo (a mayor tamaño del sobre, mayor importancia).

Cuando todas hayan escrito y guardado sus cartas en los sobres, se preguntará cómo se han sentido escribiendo las cartas y se invitará a quien, voluntariamente, quiera compartir sus cartas con el grupo a que las lea o comente.

Variantes:

a) Según la reacción emocional que sobrevenga a las participantes, otra posibilidad, sería, recoger y guardar los sobres con las cartas, hasta la siguiente sesión en la que se lean y se haga una reflexión grupal, tras haber pasado un tiempo para pensar sobre el ejercicio y haber sosegado las emociones. En este caso, se realizaría alguna actividad de distensión posterior a la redacción de las cartas.

b) La dinamizadora recogerá los sobres con las cartas de todas, sin firmar, y las distribuye, de tres en tres, entre las participantes, de forma que ninguna tenga las suyas. Cada compañera leerá las cartas que le han tocado y, tras interiorizarla, intentará responder a las cartas, ponerse en lugar de la otra, comentando lo que ella sentiría y haría en su situación. Todo el grupo buscará soluciones a los problemas que puedan describirse.

Observaciones

Procurar que se trabaje en grupo durante la confección de los sobres. Para ello, los materiales pueden estar ubicados en otra mesa, y no estar ajustados en número al grupo, de modo que necesiten cooperar y dialogar mientras preparan sobres.

Pueden aparecer reacciones de tristeza, que no deben interpretarse como negativas, sino como parte del proceso.

107**Ficha de trabajo****Plantilla de confección de los sobres**

Fuente: Dinámica aportada por Mónica Esther ROMANO MERINO, participante de los Talleres de Autoestima y Motivación para el Empleo, Valencia, 2004. Adaptación de Equipo Nexos.

LA MALETA MAGICA	
Objetivos	Fomentar la autoafirmación y fortalecer la autoestima. Valorarse y darse prioridad.
Participantes	Individual, máximo 20 (puesta en común).
Duración	60 minutos: 10' explicación, 30' realización, 20' reflexión.
Materiales	Una caja o un maletín con un espejo dentro, fijado en el fondo, de forma que cuando una persona abra la maleta se vea reflejada en él. Tarjetas y bolígrafos para participantes.

Desarrollo

108

La dinamizadora explicará al grupo que van a hacer un ejercicio, del que después descubrirán contenido y objetivos, y que deberán seguir sus instrucciones.

Distribuirá una tarjeta un bolígrafo a cada participante, e indicará que piensen una respuesta a la pregunta:

¿Quién ha sido o es la persona más importante de tu vida?

Y que escriban la respuesta en su tarjeta, sin comentar nada a nadie. Cuando lo hayan escrito, doblarán la tarjeta y la guardarán, sin que nadie la vea.

A continuación, la dinamizadora dirá a las participantes que, en otra sala hay una maleta "mágica" que sabe las respuestas que han anotado.

Se solicitará que una por una vayan pasando a otra sala, con la dinamizadora, donde previamente habrá preparado la maleta con el espejo sobre una mesa. Si no se dispone de otra sala, se pedirá que salgan todas del aula y que vayan entrando una a una.

Con cada participante, cuando esté frente a la maleta, le pedirá que la abra y que le diga qué ve. Si responde que se ve a ella misma, le dirá que es lo que la maleta piensa que es su respuesta a la pregunta.

Comprobarán si es lo mismo que había puesto en la tarjeta (suele ser otras personas como su madre, sus hijos/as, su pareja...) y, si no lo es, dirá que piense si la maleta se ha debido equivocar. Le pedirá que salga y no revele nada a nadie.

Cuando todas hayan hecho el ejercicio, se hará una reflexión conjunta.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Ha coincidido lo que pusieron en la tarjeta con lo que "decía" la maleta?
- ⊙ ¿Cómo se han sentido cuando han hecho el ejercicio?
- ⊙ ¿Qué les ha hecho pensar o qué reflexiones pueden hacer a partir de él?
- ⊙ ¿Cuál creen que era el objetivo de esta dinámica?
- ⊙ ¿Creen que es algo negativo o positivo pensar en una misma o, pensar que una misma es importante para sí? ¿Qué valores y creencias hay de base para sus argumentos?

Observaciones

Es importante insistir en que piensen en una persona real y no en cosas, ni acontecimientos, ni divinidades. Si no se subraya esto, pueden aparecer respuestas como "Dios" es lo más importante, etc. que va a ser difícil y delicado abordar en grupo.

Es interesante observar los valores y creencias culturales respecto a individualismo versus colectivismo.

Las reacciones pueden ser diversas, desde la sorpresa y la risa a la protesta. Es esencial dejar a cada participante expresarse y dar sus argumentos, sin decir que hay una respuesta correcta u otra incorrecta. Sí se debe potenciar que se reflexione por qué cada una da su respuesta y qué consecuencias tiene cada opción en su vida. En otra sesión se puede volver a preguntar si ha variado lo que pensaron en ese momento o no.

Fuente: INSTITUTO DE LA MUJER: *Clara, mujeres en proceso de integración social y laboral. Módulo para la motivación.* Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2000. Adaptación de Equipo Nexos.

QUÉ CARACTERÍSTICAS PROYECTO DE MÍ	
Objetivos	Percibir cómo y qué información transmiten las personas unas a otras. Lograr una retroalimentación de esta percepción para contrastarla con el propio autoconcepto. Fomentar el autoconocimiento.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	60 - 90 minutos: 10' explicación, 30' - 60' realización, según número, 20' reflexión.
Materiales	Sillas móviles. Papel y bolígrafos para participantes.

Desarrollo

Todas las participantes se sientan formando un círculo y se coloca una silla vacía en el medio.

110

Cada participante deberá sentarse en la silla vacía, por turno, y el resto del grupo deberá pensar algo sobre ella: una imagen que les sugiere, lo que les hace pensar, lo que les hace sentir, una característica positiva que les transmite, algo que piensan que si cambiara mejoraría, etc. y decirlo, brevemente, con cariño y respeto.

Mientras, una de las participantes, en cada ronda, o la dinamizadora, apuntará todo lo que se dice de cada una en un papel, que después entregará a cada participante.

Cada persona deberá reflexionar sobre lo que le han dicho sus compañeras, señalando con lo que se ha visto más identificada.

Por último, se hará una reflexión final.

Ideas para la reflexión

- ⊙ Cómo se han sentido durante el ejercicio.
- ⊙ Qué les ha hecho pensar a cada una.
- ⊙ Si se ven o no reflejadas con lo que se ha dicho.
- ⊙ Si creen que esas características son las mismas que transmitirían en otros contextos y si creen que han cambiado, o si transmiten cosas

diferentes en el país de recepción y en el país de origen.

Observaciones

Procurar el máximo respeto y un clima de confianza y cordialidad para realizar el ejercicio. Es primordial que se potencie que de todas se que se digan aspectos positivos y decir los aspectos que deberían potenciarse, o transformarse, para mejorar con cariño y delicadeza.

Salir a la silla puede resultar violento para algunas, es adecuado acordar con el grupo cómo desean hacer el ejercicio, si como se sugiere o por escrito, poniéndose de espaldas al grupo o de frente, etc.

Aparte de por el contexto formativo, familiar, laboral, etc. la migración cambia los referentes con los que cada persona se identifica, las personas que sirven de espejo para construir la identidad y el autoconcepto cambian, por lo que es importante analizar lo que creen que transmitían y transmiten, o cómo se ven ellas mismas, antes y después de la migración y, si ha habido cambios, a qué creen que se han debido o por qué se han producido.

Módulo 4: Habilidades Sociales

Módulo 4: Habilidades Sociales

Objetivos:

- > Potenciar y optimizar las habilidades sociales propias y favorecer el aprendizaje y desarrollo de otras nuevas.
- > Fomentar la asertividad como estilo relacional, aplicado a diversos ámbitos.
- > Fomentar la ayuda grupal y la cooperación.

Contenidos:

- o Expresión de sentimientos, pensamientos y comportamientos de manera adecuada en distintas situaciones.
- o Estilos relacionales: asertivo, agresivo y pasivo o inhibido.
- o Técnicas asertivas.
- o Escucha activa y empatía.
- o Resolución de problemas.

115

Justificación:

Las habilidades sociales hacen referencia a la capacidad de comunicarnos de forma adecuada para relacionarnos con las demás personas.

Relacionarse de forma positiva **permite manifestar ideas, sentimientos y actitudes, respetando y respetándose a una misma**, dando la posibilidad de resolver las situaciones de forma adecuada y logrando mayor grado de autoestima y confianza.

Las habilidades sociales son, por tanto, las conductas verbales y no verbales que facilitan la relación interpersonal en diversos ámbitos de nuestra vida, de forma no agresiva ni inhibida, sino asertiva.

Como cualquier otra habilidad o destreza, se aprende por observación de modelos y por la técnica de ensayo y error. Todo ello hace

que las habilidades sociales sean un contenido básico en cualquier proceso formativo y para la mejora en el ámbito del desarrollo personal.

Los **contenidos de las habilidades sociales** pueden abordarse desde dos enfoques: por un lado, considerando que la persona tiene una carencia de partida en el manejo de estas habilidades, que suele derivar en conductas inadaptadas. Por otro, considerando que la persona sí tiene las habilidades "adecuadas", puede experimentar procesos emocionales, afectivos o cognitivos opuestos que interfieren en la expresión de sus capacidades. En este sentido, se considera que la ansiedad es el estado que compite habitualmente con la manifestación de las habilidades sociales.

Para las personas inmigrantes, los estados de ansiedad pueden sucederse, especialmente, en los primeros años desde su llegada al país receptor: el riesgo del viaje, la pérdida de su entorno socio-familiar, la adaptación al clima, a la lengua, a las comidas...; por otro lado, las dificultades para la obtención del permiso de residencia y trabajo, el acceso a la vivienda y al empleo, el rechazo, el aislamiento, etc. Se hace necesario, por tanto, el repaso y entrenamiento de las habilidades sociales con estas personas.

116

Sin embargo, **las habilidades sociales no tienen un contenido universal**, ya que se abordan desde el contexto cultural en el que nos movemos. De ahí que, en el caso de las mujeres inmigradas, socializadas en otras pautas culturales, sea necesario el tratamiento de las habilidades sociales desde la perspectiva de la interculturalidad, haciendo especial hincapié en los contenidos propios de cada cultura, destacando las afinidades y trabajando las diferencias.

En el trabajo con grupos multiculturales, a la hora de abordar las habilidades sociales, hay que tener en cuenta el componente de la **identidad cultural**.

Las diferencias culturales o la necesidad de compartir las vivencias con sus iguales hacen que las personas inmigradas tiendan a reunirse y juntarse e, incluso, a vivir próximamente, para reforzar los rasgos de identidad que les une. Ello puede llevar a resaltar las diferencias con respecto a otros grupos, pudiendo llegar a adoptar signos de hostilidad contra las personas que consideren distintas. Esta actitud les permite distinguirse de otros grupos y fortalecer, de esta manera, el sentido de pertenencia al colectivo y el reconocimiento por parte de sus iguales. Una de las consecuencias o resultados que se derivan de estas estrategias de diferenciación, es la aparición de los estereotipos y sus correspondientes prejuicios y actitudes negativas.

Para una mejor **comunicación y convivencia con otros grupos**,

basada en el respeto y la aceptación de los distintos valores y costumbres, es necesario realizar un proceso de reflexión y aprendizaje de las características de esos otros grupos que nos den información real de sus formas de vida, no sólo respecto al grupo mayoritario (la sociedad receptora), sino de cada uno de los grupos que hoy están presentes en el mismo contexto social.

En este proceso no sólo nos daremos cuenta de las similitudes entre esos grupos y el "nuestro" (entendido como el propio de cada una), sino también de las diferencias, lo que nos permitirá valorar y reconocer aspectos que nos gustan, que nos enriquecen o que simplemente nos llaman la atención, sin por ello constituir ningún peligro a nuestro sistema de valores y costumbres. Aprender de la diversidad nos ayuda a conocer y situarnos ante la realidad de una manera más tolerante, respetando la diferencia y realizando un ejercicio de igualdad que facilita la convivencia entre todas las personas.

El **trabajo grupal** se presenta como el más adecuado para lograr estos objetivos desde el trabajo de las habilidades sociales, tanto para potenciar las que ya son manifiestas, como para favorecer el desarrollo y aprendizaje de nuevas habilidades.

Observaciones y sugerencias:

117

Partir de las habilidades sociales de las participantes, para su mejora y optimización. Las reglas de relación social implican valores, creencias y normas culturales que las hacen pertinentes o no en cada contexto.

El objetivo esencial sería, al hilo del módulo anterior de autoestima, poner en práctica habilidades que se necesiten para diversos contextos de la realidad de las participantes, identificando que en su actuaciones y decisiones están teniendo en cuenta sus propios objetivos, derechos y necesidades y las de las demás personas o su entorno, y no sólo los de ellas, o - lo que es más frecuente en el caso de las mujeres - las de los y las demás.

Es interesante revisar si las habilidades sociales que utilizaban en su país de origen, son válidas en el nuevo contexto y cómo influye la socialización en unos roles de género, en cada país, para desarrollar un estilo relacional u otro.

Actividades:

1. **EL COLLAGE**
2. **UNA HISTORIA, TRES FINALES**
3. **TE CUENTO MI PROBLEMA**
4. **EL TEATRO**

EL COLLAGE	
Objetivos	Reflexionar sobre las diferentes posturas ante la resolución de conflictos, y los diferentes estilos comunicativos: asertivo, agresivo y pasivo. Observar la capacidad de negociación desde los diferentes estilos.
Participantes	Mínimo 9, máximo 20.
Duración	60 minutos: 10' explicación y creación de subgrupos, 5' preparación, 15' simulación, 30' puesta en común y reflexión.
Materiales	1 revista, 1 tijeras, 1 tubo de pegamento, 2 rotuladores de colores diferentes. Tres cartulinas grandes.

Desarrollo

El grupo se dividirá en cuatro subgrupos: observadoras, grupos 1, 2 y 3.

Cada grupo (1, 2 y 3) recibirá una cartulina con la que tendrá que realizar un collage sobre un tema acordado por todas las participantes, por ejemplo, "las mujeres". Cada grupo elegirá un espacio en la sala donde trabajar, y habrá una observadora por subgrupo (dependiendo del número, otras observarán a todos los subgrupos en general).

Para ello, deberán utilizar exclusivamente los materiales que la dinamizadora dispondrá en el centro de la sala, procurando que estén a igual distancia de cada subgrupo. Estos materiales serán: una revista, una barra de pegamento y unas tijeras, estando terminantemente prohibido emplear otros materiales alternativos, ni propios, ni que se encuentren en la sala.

La dinamizadora dará una consigna a cada subgrupo, en secreto, que deberán seguir estrictamente durante toda la simulación, actuando en función de ella. Para facilitar esta tarea, se darán unos minutos para que cada subgrupo comprenda bien la consigna y pueda interiorizarla.

Sólo cuando la dinamizadora dé una señal (una palmada, por ejemplo) se podrán recoger los materiales e iniciar el trabajo, siguiendo las consignas. Tendrán 15 minutos para confeccionar el collage, que la

dinamizadora cronometrará.

Se dará señal y cuando termine el tiempo, cada grupo mostrará el collage que ha elaborado a todas las participantes y explicará qué significa, cómo lo han realizado y cómo se sintieron con su consigna. Se finalizará la dinámica con una reflexión general.

Ideas para la reflexión:

- ⊙ ¿Cómo se ha sentido cada participante con el rol asignado? ¿Cuál era la estrategia de cada grupo?
- ⊙ ¿Qué han anotado las observadoras? ¿Qué grupo ha logrado mejor el objetivo de realizar el collage? ¿Cuál a ha sido más creativo?
- ⊙ ¿Con qué estilos comunicativos podemos relacionar cada consigna o, con qué actitudes ante la resolución de conflictos? (Asertividad, agresividad, pasividad o inhibición)
- ⊙ ¿Qué ventajas e inconvenientes tiene cada estilo o actitud? ¿Cuál creen que es predominante en la sociedad actual y las relaciones habituales? ¿Hay alguna diferencia en la educación de niñas y niños (hombres y mujeres) hacia uno u otro estilo? ¿Estas diferencias son las mismas en todos los países?
- ⊙ ¿Con qué estilo se identifican más? ¿Estos estilos son siempre los mismos en todas las situaciones y contextos de la vida?

120

Observaciones

Suele ser una dinámica divertida. La dinamizadora debe estar pendiente de que se mantengan las consignas y que haya interacciones entre los grupos, moderando que los comportamientos agresivos tengan límites.

Como en cualquier simulación, insistir en que no se personalice nada de lo que ocurra y que se interprete, siguiendo el juego.

Ficha de trabajo

EL COLLAGE: CONSIGNAS

OBSERVADORAS: *No intervenís en ningún momento. Tomad nota de todo lo que ocurra, por ejemplo:*

- *La estrategia que elabora el grupo.*
- *Su forma de organizarse.*
- *Las relaciones entre ellas, los roles que asumen.*
- *Las relaciones con otros grupos.*
- *Frases y acciones significativas.*
- *Etc.*

GRUPO 1: Vuestro objetivo es **ganar por encima de todo**, para ello os está permitido cualquier cosa. Vuestro collage debe ser el mejor. El fin justifica los medios. No cooperéis con los otros grupos y no debéis arriesgaros, bajo ninguna circunstancia, a que otro grupo pueda hacer un collage mejor que el vuestro. No solo importa ganar, sino que las demás pierdan.

GRUPO 2: Trabajad en vuestro collage sin meteros con nada ni con nadie. Vuestra postura es **rehuir las dificultades o conflictos**. Nunca os enfrentareis. Ante órdenes o agresiones, vuestra postura es la sumisión y el acatamiento. Mientras no se metan con vosotras continuad trabajando, con lo que tengáis. No importa quien gane, sino estar tranquilas y que las demás no os creen conflictos, ni crearlos vosotras.

GRUPO 3: Vuestra consigna principal es que **todos los grupos tienen derecho** a realizar su mural (el vuestro y los otros grupos). Deberéis afrontar los conflictos que puedan producirse de forma positiva, mediando y negociando, cuando sea necesario, sin olvidar realizar vuestro collage. Todas deben ganar, incluídas vosotras.

UNA HISTORIA, TRES FINALES	
Objetivos	Potenciar la confianza en sí misma y la asertividad. Potenciar las habilidades sociales. Reflexionar sobre cómo se expresan los propios pensamientos, sentimientos, necesidades y derechos, frente a los/as otros/as, respetando los
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	70 minutos: 10' explicación, 30' preparación, 15' dramatización, 15' reflexión.
Materiales	Folios en blanco y bolígrafos.

Desarrollo

122

Tras haber definido los estilos asertivos, agresivo y pasivo o inhibido, se elegirá, describirá y redactará una situación - problema entre todas, basada en algún incidente o experiencia de alguna participante o sugerida por la dinamizadora.

Cuando todas tengan clara la situación, el grupo se dividirá en tres subgrupos. Cada subgrupo tendrá que inventar y dramatizar el desarrollo o desenlace de la situación - problema. Cada subgrupo deberá hacerlo con un estilo diferente: uno con el estilo agresivo, otro con el estilo pasivo y otro con el asertivo. Lo prepararán y, en orden, lo escenificarán ante las compañeras.

Tras las tres dramatizaciones, se comentará la dinámica.

Ideas para la reflexión:

- ⊙ ¿Qué desenlace ha sido el mejor para las protagonistas de la historia? ¿Qué sienten, piensan y hacen las protagonistas desde cada estilo relacional?
- ⊙ ¿Cómo se han sentido en cada papel?
- ⊙ ¿Qué estilo es el mejor para resolver conflictos, sin que haya vencedoras ni vencidas?

Observaciones

Es importante supervisar el trabajo de los tres grupos, ayudando y animando a participar a todas.

TE CUENTO MI PROBLEMA	
Objetivos	Observar las diferentes actitudes que adoptamos a la hora de escuchar y/ o de intentar resolver un problema o algo que nos explica otra persona. Analizar la escucha activa y la empatía como habilidad social.
Participantes	Mínimo 7, máximo 20.
Duración	35 minutos: 10' explicación, 20' dramatización, 10' reflexión.
Materiales	Fichas con instrucciones para repartir a participantes voluntarias, sillas móviles.

Desarrollo

Se elegirán seis personas voluntarias y el resto del grupo actuará como observadoras.

Una de las voluntarias va a actuar como persona "con un problema" (interlocutora), el cual deberá inventar y pensar cómo explicar a las demás. El resto actuará como personas "receptoras" a las que ésta pide consejo y/ o ayuda, pero deberán asumir el rol o actitud que les será asignado, en secreto, a cada una (ver ficha de trabajo), por la dinamizadora.

La persona "con problema" o "interlocutora" contará a cada persona "receptora" su dilema, y cada "receptora" le atenderá o responderá interpretando el rol asignado. Cuando se termine la ronda de simulación con cada interlocutora se pasará a comentar y valorar el ejercicio, dando paso también a comentarios de las personas observadoras.

Ideas para la reflexión

- ⊙ ¿Cómo ha vivido la experiencia con cada persona "receptora" la persona "con problema"? ¿Cómo las vio? ¿Cómo se ha sentido con cada una de ellas?
- ⊙ Las personas observadoras, ¿cómo han visto cada intervención? ¿Qué actitud creen que fue la más adecuada?
- ⊙ ¿Qué papel tenía cada persona "receptora", cómo lo han intentado

Módulo 4: Habilidades Sociales

desarrollar?

© ¿Qué actitud sería la más positiva o adecuada? ¿Cómo nos afectan

Observaciones

estas actitudes en la vida real?

Es conveniente que no sea un problema actual, real y personal, para poder meterse mejor en el juego y no personalizar la dinámica.

Tener en cuenta las habilidades de partida de las participantes para asignar roles al azar o de forma arbitraria.

Tener en cuenta en las reflexiones los posibles valores culturales respecto a cual sería la manera más efectiva de escucha, ya que para algunas, ofrecer soluciones, puede ser descortés en un primer momento y se sentirán más identificadas con otros roles. No imponer conclusiones, fomentar la reflexión sincera y el debate.

Ficha de trabajo

125

ROLES DE RECEPTORAS

(Distribuir una ficha con una instrucción a cada voluntaria con este rol)

1. *Debes cambiar cortésmente de tema. No te interesa lo que te cuenta.*
2. *Compadécete de ella, pero no intentes ayudar.*
3. *Ofrece soluciones o, al menos, búscalas con interés.*
4. *Cuenta un problema tuyo que se le parezca. Tú eres lo primero y lo más importante.*
5. *Minimiza el problema. Que no se preocupe, no tiene importancia.*

Fuente: Núñez, T. y Loscertales, F. : *El grupo y su eficacia : Técnicas al servicio de la dirección y coordinación de grupos*. EUB. Serie Educación. Barcelona, 2003. Adaptación

EL TEATRO	
Objetivos	Fomentar y entrenar la asertividad aplicada a diferentes ámbitos. Entrenar habilidades en situaciones de conflicto.
Participantes	Mínimo 6, máximo 20.
Duración	100 minutos: 15' explicación y reparto de situaciones, 15' cada dramatización (3 en total), 10' reflexión por dramatización y 10' reflexión final.
Materiales	Mesas y sillas. Algún elemento de vestimenta para identificar a personajes claves. Fotocopias de los guiones.

Desarrollo

126

Se dividirá al grupo en tres subgrupos de tres o cuatro personas. Si hubiera más participantes actuarán como observadoras.

El primer subgrupo saldrá del aula con la dinamizadora durante cinco minutos, en el que se les entregará un guión para dramatizar y se leerá en común.

Cada guión expondrá de manera caricatural situaciones conocidas y/o vividas por las protagonistas.

Contarán con cinco minutos para coordinarse y preparar su actuación. La libre interpretación está admitida siempre que no se salga del guión. Al volver a entrar en el aula, se colocarán en el escenario y actuarán.

Cuando finalice la actuación, las participantes volverán a su sitio habitual y se hará un comentario en grupo sobre la actuación, lo que han sentido, lo que opinan sobre determinadas situaciones de exclusión social y/o de racismo.

Las participantes irán proponiendo cambios de actitudes a las protagonistas para evitar situaciones de esta índole, elaborando su propio concepto de asertividad.

El debate se centrará sobre las emociones, las vivencias y las

estrategias para afrontar situaciones similares, pero también sobre lo que siente la otra parte, en este caso, los y las autóctonos/as, dada la importancia de ponerse en el lugar del/de la interlocutor/a para entender su contexto psicológico y buscar fórmulas para comunicar en mejores condiciones

Terminada esta primera ronda, se procederá de igual manera con los otros dos subgrupos. Por último se hará una reflexión - conclusión sobre la dinámica.

Observaciones

La asertividad, aplicada a situaciones relacionadas con el estatus de inmigrada, supone un trabajo sobre sí misma y sobre la percepción que se tiene de la sociedad receptora. Trabajar estos choques entre personas autóctonas y inmigradas en sesión grupal, facilitará la elaboración de estrategias para la resolución de este tipo de conflictos.

La proyección afectiva de la dramatización permite tocar zonas sensibles sin la dolorosa identificación personal. La simulación permite de vivir situaciones frustrantes conocidas por todas desde un punto de vista lúdico y, a la vez, permite meterse en la piel del/de la otro/a que ha generado la situación de violencia.

127

Ficha de trabajo

Los guiones están inspirados de situaciones reales vividas por mujeres inmigradas que han querido compartir sus vivencia con los grupos. Los diálogos se improvisarán para obtener un efecto de realismo.

1. El Cruce de las Fronteras:

La escena ocurre en el aeropuerto de Barajas. La protagonista, una joven mujer colombiana, está pasando la aduana cuando la paran y la separan del resto de los viajeros. Empieza un interrogatorio intensivo en un ambiente de sospecha. La situación está tensa, registran varias veces su documentación, sus efectos personales y terminan por llevarla a un despacho para realizar un cacheo por la búsqueda de drogas.

Como protagonistas están: la mujer colombiana, dos funcionarios/as de la aduana y un par de pasajeros/as, que representan la mirada del los/as otros/as.

Se trabajan temas como el control de miedo y el pánico frente a la autoridad, la gestión de las relaciones desiguales, el saber poner límites a los abusos y el cómo recuperar su autoestima.

2. La entrevista de trabajo:

La escena transcurre en la cocina de una casa particular. La protagonista, una mujer negra que está esperando encontrarse con la posible empleadora (blanca), para realizar una entrevista de trabajo. Ha preparado su currículum vitae y ha conseguido la cita por teléfono. La introduce en la cocina una empleada de la casa, y la invita a sentarse en una silla hasta que venga "la señora". La empleadora se presenta en la cocina y, muy rápidamente, intenta terminar la entrevista, sin prestar atención a las respuestas que le da la solicitante. Al cabo de unos minutos, la empleadora termina por decirle que no le interesa contratarla para cuidar a su madre, porque ésta no aceptará a una persona negra.

Se trabajan los temas del racismo, de las relaciones laborales, desiguales y el como gestionar el rechazo en el ámbito laboral. Verbalizar con asertividad lo que duele con la persona que genera ese dolor, es un punto fundamental para cuidar y mantener una buena autoestima.

128

3. El alquiler de la vivienda:

La escena consiste en una conversación telefónica. La protagonista, una mujer latinoamericana, llama por teléfono para informarse sobre la oferta de alquiler de un piso, en un barrio con importante presencia de personas inmigradas. La dueña del piso, al enterarse que la interlocutora es latinoamericana, se niega a alquilarle el piso, e incluso a enseñárselo, porque "¡Se alquila un piso para dos personas y terminan por meterse veinte!". Empieza una conversación, bastante violenta, en la que se intercambian palabras fuertes y con estereotipos relacionados con los "gallegos" y los "sudacas".

Se trabajan los temas del control de las emociones y de la violencia verbal. La negociación de los conflictos reales o supuestos y la asertividad, son herramientas básicas para evitar situaciones de desgaste emocional y radicalización de actitudes.

Módulo 5: Desarrollo de la Motivación

Objetivos:

- > Fomentar la participación y/o protagonismo activo en la toma de decisiones y en cualquier faceta de la vida (empoderamiento).
- > Reflexionar sobre los diferentes factores que influyen en los procesos de motivación.
- > Intercambiar estrategias individuales y colectivas para la mejora de la motivación.

Contenidos:

- o Definición de la motivación.
- o Tipos de motivación.
- o Análisis de creencias y valores con incidencia en los procesos motivacionales.
- o Expectativas de control de acontecimientos y afrontamiento de éxitos y fracasos.
- o Identificación de intereses y/o motivaciones frecuentes (Estrategias personales de motivación).
- o Elaboración de metas y toma de decisiones.

Justificación:

La **motivación** es un **proceso** psicológico - como tal, dinámico y en constante cambio - fundamental para cualquier faceta vital.

La palabra motivación viene del latín *movere*, es decir, mover, movimiento. Junto a este término podemos asociar otros como impulso, motor, activación, fuerza interior, dirección e intensidad del esfuerzo hacia una situación, poder impulsivo que empuja a la realización de una acción o que influye sobre las decisiones respecto a ésta. Es decir **¿Por qué razón se hace o decide algo? ¿Por qué se actúa en una dirección u otra? ¿Qué impulsa a actuar? ¿Cuál es el motivo para el comportamiento? ¿En qué se basan los intereses y elecciones de cada persona?**

Módulo 5: Desarrollo de la Motivación

Dada la importancia de estos procesos, creemos necesario reflexionar sobre estas preguntas con el grupo, antes de pasar a elaborar un plan de inserción profesional, y para completar el trabajo de autoestima anterior, para ver qué ayuda y qué dificulta a cada participante a...

- ... actuar,
- ... a realizar una elección o decisión,
- ... a comprometerse con una tarea,
- ... a realizarla con la suficiente energía,
- ... a ser constante y mantenerse en la tarea,
- ... a tomar las riendas de todas sus actividades.

El concepto de motivación se relaciona con la toma de decisiones, y, en particular, con la **conciencia de ser protagonistas de las elecciones** en cuanto a las tareas que realizamos y metas a las que nos dirigimos. Este protagonismo activo no será posible con una baja autoestima y, así mismo, tiene implícitos diferentes valores y creencias, que varían individual y culturalmente.

En la literatura psicológica - occidental - podemos encontrar múltiples definiciones de motivación, ligada a aspectos como "satisfacción", "cubrir necesidades", "autorrealización"... Aparte de las necesidades fisiológicas, se describen motivos básicos humanos como son los de curiosidad y estimulación (explorar, conocer, de usar todos los sentidos...), de afiliación (necesidades sociales y afectivas), o de competencia y logro (poder hacer cosas y hacerlas bien)... Pero resulta difícil afirmar que existan unas motivaciones universales, ni que éstas estén jerarquizadas.

132

Como indica Gary Dessler¹⁸ (1979):

La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente.

Por todo lo dicho, nos parece de interés, más que debatir o teorizar sobre los motivos en general, abordar las creencias y valores - personales y culturales - que subyacen en los procesos de motivación, que activan o dificultan la acción y, en particular, sobre **cómo son vividos los procesos de elección y toma de decisiones por parte de las participantes.**

¹⁸ ver Bibliografía.

Para ello, sugerimos algunos conceptos teóricos que nos parecen útiles para trabajar estos temas con el grupo. Son herramientas, conceptos, que fruto de un trabajo teórico en un contexto cultural dado, acercamos al grupo con precaución y sin prejuicios, aprovechando los elementos positivos de cada cultura y persona, ofreciéndolas sin hermetismo, como base para una reflexión, para que cada cual pueda hacer el uso que le parezca más idóneo de ellos.

Motivaciones internas y externas

E n **MOTIVACIÓN INTERNA**

Se realiza una acción en ausencia de una recompensa o peticiones exteriores. Factores personales, intereses, metas y objetivos...

MOTIVACIÓN EXTERNA

Se actúa para conseguir una recompensa exterior a la persona: dinero, reconocimiento social, cumplir con peticiones y exigencias de terceras personas o grupos...

general, podríamos hablar de dos tipos de motivación:

Ambos tipos serían interdependientes y ningún tipo sería "de mejor calidad", que el otro, si bien, una motivación interna puede ser entendida frecuentemente como más sólida, se puede mejorar mediante factores externos.

Lo ideal sería encontrar el punto intermedio entre ambas. Por ejemplo, si la elección de un objetivo profesional parte de los gustos o

intereses de la persona, de lo que **quiere**, será más probable que se inicien y mantengan acciones para su consecución. Al mismo tiempo, un adecuado salario, unas buenas condiciones laborales, apoyo o reconocimiento de la familia, amistades, pareja... o del entorno en general, ayudará notablemente a las tareas tanto de búsqueda del empleo como de ejercicio profesional y su mantenimiento.

Si, por el contrario, si hay carencia absoluta de motivación interna (se carece de interés personal o meta propia) los factores externos van a tener poca relevancia en las decisiones o, como poco, las tareas que se deban realizar no producirán el mismo nivel de satisfacción e interés, y, en consecuencia, habrá mayor riesgo de abandono, de protestas y de sentimientos de frustración.

En el grupo, se podrán utilizar estos conceptos para revisar, por ejemplo, el grado de protagonismo en las decisiones respecto al proyecto migratorio, a la elección de objetivos profesionales y en relación a actividades que tengan que ver con el propio desarrollo y crecimiento personal. Es decir, observar si en estas decisiones tuvieron o tienen un papel activo y jugaron un papel sus intereses y metas personales o, por el contrario, hubo un predominio de factores condicionantes externos. Así mismo, se facilitará la reflexión sobre las metas e intereses personales actuales y cómo se podrían desarrollar, en el contexto actual de la sociedad receptora.

134

Otros conceptos de utilidad

La **percepción de control** sobre la propia vida se relaciona con la independencia personal, la felicidad y la salud. La percepción o expectativa de control sería la creencia de una persona sobre si lo que le sucede depende más de factores internos (voluntad, esfuerzo y acciones propias) o si, por el contrario, depende de factores externos (la suerte, el destino o de intervenciones de terceras personas o "fuerzas" y voluntades divinas).

A la luz de diferentes autores y autoras, parece que esta percepción sería aprendida y variaría según los contextos (laboral, familiar, formativo...), situaciones y momentos de la vida, existiendo también personalidades que se situarían, en un continuo imaginario, más tendientes a una orientación de **control interno** y otras, con mayor tendencia a una orientación de **control externo**. (Ver Escala de "Locus de Control" de Rotter)¹⁹.

Las personas con orientación de control interno tenderán a ser más activas y controlarán con mayor facilidad las situaciones de estrés, al relacionar acciones y sus resultados, por ello, parece que esta orientación

sería más favorable en los procesos de búsqueda de empleo, teniendo mayor éxito en el logro de los objetivos, u otros procesos que impliquen situaciones en las que hay que poner en práctica competencias y/o existen estresores significativos. Una creencia firme de que el control está en factores externos, en contraste, puede conllevar sensaciones de desesperanza, indefensión, mayor vulnerabilidad ante el estrés y, en consecuencia, a la inactividad, pues no se vería sentido a hacer más o menos, a aplicar esfuerzo, ya que éste no tendría resultados.

La percepción de control se relaciona también con **la forma en que se atribuyen causas a los acontecimientos y el afrontamiento de éxitos y fracasos.**

¹⁹ ver Bibliografía.

Cuando se atribuyen los éxitos y fracasos a factores o fuerzas externas, no se revisan errores y no se reorganiza la acción. Cuando se atribuyen a factores internos controlables, como el esfuerzo, los éxitos animan a nuevos retos y, ante los fracasos, se revisan y se intentan corregir errores. Pero, si los fracasos se atribuyen a factores internos como la competencia ("*he fracasado porque no valgo*") será más probable que la persona se bloquee y se culpabilice de manera destructiva.

Por la diferente socialización en función del sexo, encontramos que muchas mujeres pueden presentar una tendencia a atribuir los éxitos a factores externos y a responsabilizarse - y culpabilizarse - de los fracasos, pudiendo haber diferencias notables también entre el ámbito familiar y el laboral, por ejemplo. Los hombres, en contraste, suelen ser educados con mayor frecuencia a atribuir a factores internos tanto éxitos como fracasos, así, como en una orientación de control interno.

Por otro lado, se detectan diferencias culturales, dependiendo de factores como: sistema de valores más individualistas o más colectivistas, arraigo mayor o menor de creencias religiosas, valor social del perfeccionismo, nivel formativo, etc.

Es esencial, que a la hora de buscar las causas a un hecho (proceso que se hace, con frecuencia, inconscientemente) se fomente que se valoren los propios límites de forma realista y todos los factores que intervienen en un determinado hecho, para una solución operativa y productiva de problemas sin coste de autoestima y sin creencias que bloqueen la acción. En cuanto a la expectativa de control, lo más adecuado parece ser desarrollar una orientación interna, sin sobrepasar los límites de la realidad.

Así mismo, determinados pensamientos o creencias, pueden

bloquear a la persona y alejarla de un análisis realista, como por ejemplo las **sobregeneralizaciones** (expresar todo en forma de todos, nunca,

No se trata tanto de que la dinamizadora "motive" a las participantes, sino invitarlas a la reflexión para que ellas mismas identifiquen los motivos de su actuación, sus barreras... y tomen conciencia de sus intereses, de las elecciones que realizan, de su capacidad de control sobre el medio y de las creencias que facilitan o bloquean su acción. En otros términos, que sus procesos de motivación se hagan conscientes para que las actividades que emprendan resulten satisfactorias; para que partan, en lo posible, de decisiones y de metas personales.

Concluyendo,

Observaciones y sugerencias:

Los valores y creencias deben tratarse con extremo tacto, ya que suponen una "guía" para la persona. Fomentar el respeto a la diferencia de valores y creencias entre distintas participantes, evitando que se validen unas y se desacrediten otras. La reflexión debe analizar consecuencias en la vida de un tipo de creencias u otros, para identificar aquellos que bloqueen, pero dejando siempre la opción de elegir lo que cada una estime conveniente.

La conciencia de protagonismo activo, se tendrá, en la medida que la persona sea consciente del control que puede ejercer sobre el medio y en que se marque metas que partan de ella misma. Es importante fomentar esta conciencia, aunque sea, empezando por pequeñas cosas que la persona controle (como actividades cotidianas), para ir abordando

¿DE QUÉ DEPENDE...?	
Objetivos	Observar las expectativas de control de cada persona sobre los acontecimientos y/o qué tipo de causas atribuye a éstos cada uno. Reflexionar sobre las creencias implícitas en los procesos de motivación.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	45 minutos: 5' explicación, 40' juego-debate.
Materiales	Cartel " una misma " y cartel " otros factores ". Cinta adhesiva para colgarlos en la sala. Fotocopia listado de situaciones.

Desarrollo

Se explicará al grupo que va a **debatir sobre las causas que una cree que tienen diferentes acontecimientos** que enunciará la dinamizadora, o, dicho de otro modo, las **posibilidades que cada una cree que tiene para controlar esas situaciones**.

137

Previamente, la dinamizadora habrá colocado un cartel que ponga "**una misma**" (la persona), a un lado de la sala, y otro cartel que ponga "**otros factores**" (suerte, destino, decisiones de terceras personas...) al otro, de modo que se diferencien bien dos espacios.

Para que sea ágil, estarán de pie y deberán desplazarse y colocarse en lado de la sala que corresponda con su creencia: si cree que lo que se dice depende de **una misma**, en el lado de ese cartel y si, por el contrario, piensa que depende de otros factores que no controla la persona, del lado del otro cartel.

Si alguien piensa que lo que se dice no depende del todo ni de una misma ni de otros factores, sino de una combinación de ambas cosas, puede permanecer en el medio de la sala.

La dinamizadora irá leyendo los enunciados. Con cada enunciado, las participantes tomarán posición y explicarán, en grupos, por qué eligieron estar allí, siendo válido que si alguna cambia de opinión con los razonamientos expuestos, cambie de sitio. Cuando todas estén convencidas con su lugar, se pasará a otro enunciado y, así hasta terminar

la lista.

Para finalizar se hará una reflexión grupal para sacar conclusiones sobre cómo las creencias que se tienen influyen en que cada persona se marque unos objetivos u otros y que se obtenga o no satisfacción con sus resultados.

Observaciones

Relacionar con teorías de orientación de control sobre el medio y de atribución causal.

Seleccionar los enunciados que más interese explorar, a fin de que el grupo no se canse demasiado.

Tener en cuenta que puede haber participantes que tengan fuertemente enraizado que todo depende de Dios o la Divinidad, que habrá que tocar con tacto, para evitar efectos perversos (como que la persona rechace la formación).

No imponer que una creencia es acertada o no, llevar la reflexión a cómo esa creencia nos lleva a actuar de una forma u otra, relacionando la creencia con ejemplos concretos de las vidas de la participantes. Observar su normalmente han hacen cosas en función de metas personales o, más bien, dependiendo de factores externos.

Ficha de trabajo

¿DE QUÉ DEPENDE...?

Listado de ejemplos de acontecimientos o situaciones

1. *Aprobar un examen.*
2. *Encontrar pareja (enamorarse).*
3. *Conseguir los papeles de residencia.*
4. *Casarse.*
5. *Tener o no tener hijos/as.*
6. *Tener una entrevista de trabajo.*
7. *Obtener un empleo.*
8. *Mantener un empleo.*
9. *Hacer una actividad que nos guste.*
10. *Que haya una catástrofe natural.*
11. *Estar enferma.*
12. *Tener amigas/os.*
13. *Que te den un premio.*
14. *Tener una adicción a las drogas.*
15. *Cambiar de lugar de residencia.*
16. *Tener un piso o casa que nos guste.*
17. *Acceder a ofertas de empleo.*
18. *Hablar bien un idioma que no es el nuestro.*
19. *Estar sana.*
20. *Suspender exámenes.*
21. *Ser rechazada en una entrevista de trabajo.*
22. *Etc*

Módulo 5: Desarrollo de la Motivación

TENGO, PUEDO, NECESITO	
Objetivos	Reflexionar sobre la elaboración de metas personales y sobre la capacidad de acción individual. Fomentar la activación y la toma de responsabilidad en las áreas en las que la persona puede incidir activamente.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	45 minutos: 5' explicación, 10' realización del ejercicio escrito, 30' puesta en común y reflexión grupal.
Materiales	Fotocopias de ficha de trabajo. Lápices o bolígrafos para las participantes.

Desarrollo

140

Se repartirá una ficha de trabajo a cada participante, explicando que deberán interiorizar los enunciados de cada frase y escribir lo primero que les venga a la mente en los renglones que hay al lado, así hasta tres pensamientos por enunciado.

Cuando todas hayan terminado, la dinamizadora indicará que cambien los enunciados:

"Yo tengo que..."	por	"Yo elijo..."
"Yo no puedo..."	por	"Yo no quiero..."
"Yo necesito..."	por	"Yo quiero..."

Y que copien las mismas frases en el recuadro de abajo, seguido al nuevo enunciado.

Se invitará a compartir, de forma voluntaria, lo que han escrito y que comenten si cambia o no el sentido de las frases, si tienen lógica, etc. y se realizará una reflexión final.

Ideas para al reflexión:

© ¿Siguen teniendo sentido las frases si las obligaciones y deberes que han puesto se expresan en forma de elecciones y deseos personales?

Módulo 5: Desarrollo de la Motivación

- ⊙ ¿Lo que han puesto, podría coincidir con metas personales?
- ⊙ ¿De lo que ha puesto, qué depende de una misma y qué no? ¿Coinciden con las cosas que no cuadran como elección las que no dependen de una? ¿Todo podría depender de una misma?
- ⊙ ¿Qué nos da mayor satisfacción, "tener que, poder o necesitar" o "elegir o querer"? ¿Qué invita más a actuar? ¿La fórmula de obligación o la fórmula de elección?
- ⊙ De lo que puede ser una meta personal o elección... ¿Me interesa mantenerla? ¿Qué puedo hacer para lograrla? De lo que no puede ser... ¿Qué puedo hacer para solucionar esos temas si no dependen de mí? ¿Cuál es el nivel de energía que debería emplear en estos temas? ¿Merece la pena darles tanto protagonismo?

Observaciones

Invitar a traducir el enunciado en el idioma de cada una y pensar y escribir en su idioma, para que sea más fácil la interiorización. Después, pueden traducirlo si quieren compartirlo con las compañeras.

Pueden aparecer grandes discrepancias entre lo escrito con el primer enunciado y con el enunciado cambiado, que puede provocar ciertas quejas. Analizar con detenimiento estos casos con una perspectiva realista, observando el por qué de la discordancia, si es porque ha puesto aspectos de los que realmente no puede ser responsable o no dependen de sus elecciones.

Ficha de trabajo

a) *Yo tengo que ...*

1. _____
2. _____
3. _____

.....	1. _____
	2. _____
	3. _____

b) *Yo no puedo ...*

1. _____
2. _____
3. _____

.....	1. _____
	2. _____
	3. _____

c) *Yo necesito...*

1. _____
2. _____
3. _____

.....	1. _____
	2. _____
	3. _____

PANORAMA DE MI VIDA	
Objetivos	Hacer consciente el grado de protagonismo activo en la construcción de la propia historia personal. Identificar, a través de un ejercicio creativo, las motivaciones e intereses implícitos en las trayectorias de las participantes. Tomar conciencia del momento actual dentro de su proyecto migratorio y vital.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	60 minutos: 10' explicación, 30' ejecución, 20' explicación y comentarios.
Materiales	Papel blanco de forma alargada y pinturas de colores.

Desarrollo

La dinamizadora repartirá el material a las participantes y les pedirá que dibujen y pinten en el papel, una **vista panorámica de su vida**, es decir aquellas cosas, personas o momentos que han sido importantes para ellas y que les han ayudado a seguir adelante en las diferentes etapas de su vida.

También tendrán que dibujar el presente y cómo creen o quieren que será el futuro.

Una vez hayan finalizado su dibujo, una por una, irán mostrando y explicando su obra ante las compañeras.

Después de cada intervención, la dinamizadora y las participantes podrán hacer preguntas, sobre lo expuesto.

Se procurarán resaltar los momentos positivos del relato, de cada una de las participantes, y se hará referencia a sus competencias a la hora de afrontar determinadas situaciones, para que se sienta protagonista de su pasado, presente y futuro.

Observaciones

Es importante insistir en que son o pueden ser actrices de su futuro y observar si hay diferencias cuando se les pide el que creen que tendrán y el que quieren que tendrán, valorando cómo podrían lograr el que quieren.

Módulo 5: Desarrollo de la Motivación

COMPARTIR INTERESES	
Objetivos	Identificar y compartir con el grupo los intereses y valores personales de cada participante.
Participantes	Mínimo indefinido, máximo 20.
Duración	60 minutos: 10' explicación, 10' elaboración de listas, 10' análisis, 10' trabajo en pequeños grupos y 15' - 20' reflexión final.
Materiales	Fotocopia de la ficha de trabajo para cada participante.

Desarrollo

Se repartirán las fichas de trabajo y se indicará que cada participante escriba una lista de quince cosas, como máximo, que le gustaría realizar, independientemente de que sean factibles o no (imaginando que tienen todo lo necesario para llevarlo a la práctica).

Una vez elaborada la lista, deberán agrupar esas quince actividades en algunas categorías (no más de 5 ó 6), según lo que tengan en común. Por ejemplo: emprender, aprender, viajar, estar con otras personas, inventar, ayudar, actividades intelectuales, tareas creativas... Estas categorías corresponderían a intereses generales de la persona.

Por último, han de subrayar las siete actividades más importantes para ellas y enumerarlas por orden de preferencia, observando si en esta lista final, coinciden actividades relacionadas con una categoría o varias.

En subgrupos y, después con todo el grupo, se hará una reflexión sobre si los intereses identificados (categorías) son significativos para la persona, si las participantes tienen intereses en común y si, en la práctica, realizan actividades que tienen que ver con sus intereses o no, si estos intereses y prioridades serían similares en su país de origen que en el que están ahora, si serían similares a una edad que a otra, etc.

Observaciones

Se pueden analizar los diferentes intereses según la cultura de procedencia y las edades representadas en el grupo.

Podrían aparecer reacciones de disgusto por parte de participantes "hiper-realistas", que se nieguen a "soñar" y que consideren este tipo de ejercicios poco útiles. Es importante subrayar que es un juego para detectar intereses generales y que, en ningún momento, se está animando a marcar metas irreales. También se puede aprovechar para analizar posibles bloqueos por frustraciones.

Ficha de trabajo

Imagina qué quince cosas concretas te gustaría hacer, sean realistas o no (en ese caso, supón que cuentas con todo lo necesario), ya sean aficiones, viajes, estudios, trabajos, visitar a alguien... y apúntalas en la primera columna.

LO QUE HARÍA O ME GUSTARÍA HACER	CATEGORÍA
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

Ahora agrupa tus respuestas en categorías, según lo que tengan en común los deseos. Aunque sólo sean sueños, ¿Crees que alguna vez algo puede hacerse realidad? ¿Qué se necesitaría? ¿Compensaría el esfuerzo? ¿Necesitarías apoyo? De todos ellos, ¿cuales preferirías (máximo 7)? ¿En qué orden?.

Fuente: SÁNCHEZ, M^a F, en presentación en seminario *El proyecto Profesional: estrategias de orientación con grupos de mujeres*, 2003. Madrid: Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP). Adaptación de Equipo Nexos.

Módulo 6: Motivación y Empleo

Módulo 6: Motivación y Empleo

Objetivos:

- > Incrementar y mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral y favorecer la mejora de sus condiciones de empleo
- > Facilitar y promover la diversificación profesional.
- > Reflexionar en torno a los conceptos de empleo, trabajo y profesión.
- > Fomentar el autoconocimiento y el conocimiento del medio para el ámbito profesional.
- > Definir intereses y objetivos profesionales a largo, medio y corto plazo.

Contenidos:

- o Identificación de las motivaciones e intereses hacia el empleo, en relación con los motivos que han impulsado el proyecto migratorio.
- o Detección de los intereses y preferencias profesionales, en general.
- o Análisis de la propia imagen y valoración de los puntos fuertes y débiles, determinando las características personales y aptitudes que definen a la persona.
- o Reflexión sobre las condiciones, contextos de trabajo y perfiles profesionales preferidos, en relación a lo ofrecido por el mercado laboral del país de recepción.
- o Identificación y reflexión sobre las ventajas y las barreras o problemas (y sus posibles soluciones) para el desarrollo del itinerario profesional.
- o Definición de objetivos y planificación de estrategias.

151

Justificación:

Hay diferentes motivos por los que una persona toma la decisión de emigrar. Las investigaciones más recientes demuestran cómo el factor

económico-laboral es la causa principal por el que se produce este fenómeno, aunque no el único. Además, y como ya hemos venido repitiendo, se ha producido una feminización de las migraciones: son cada vez más las mujeres que emigran solas y no como parte una unidad familiar.

Un alto porcentaje de mujeres emigradas se ven abocadas a trabajar en empleos poco cualificados y precarios como es el caso del **servicio doméstico**. Hay que destacar en este sentido, la escasa regularización del este sector²⁰ en este tipo de empleos. Otra de las dificultades con las que se encuentran, es la falta de reconocimiento de la formación adquirida en su país de procedencia y la poca facilidad para homologar los títulos formativos en el país de acogida.

Esta situación genera, en muchas mujeres, sentimientos de frustración, baja autoestima y falta de motivación. Ven limitadas sus expectativas, sus sueños y los deseos de mejora que se habían planteado en su país de origen.

El objetivo del presente módulo es incrementar y mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral y favorecer la mejora de sus condiciones de empleo, en un marco que garantice plenos derechos e igualdad de oportunidades.

152

Analizaremos los aspectos que van a posibilitar o dificultar el acceso, mantenimiento o mejora de un empleo, **las barreras** con las que se podrán encontrar y qué **soluciones** se podrán aportar desde la propia experiencia como mujeres y como inmigrantes. Seguiremos analizando (dando continuidad al trabajo realizado en el módulo Desarrollo de la Motivación) los **factores internos**, los que dependen de la persona, de sus actitudes, capacidades, competencias y experiencias vivenciales, y en los **factores externos**, como la situación actual del mercado de trabajo, estructura económica del país, efectos de la globalización económica, procesos de regularización, falta de reconocimiento de títulos, la competitividad y relación entre oferta y demanda.

Como dinamizadoras, apoyaremos a las mujeres para que puedan reflexionar sobre las características de su personalidad, a conocerse a sí mismas, posicionarse en el valor que otorgan al trabajo, o al que se ven obligadas a otorgarle por su situación, y a **definir los intereses personales y profesionales**.

²⁰ Régimen Especial de la Seguridad Social para los Empleados/as de Hogar.

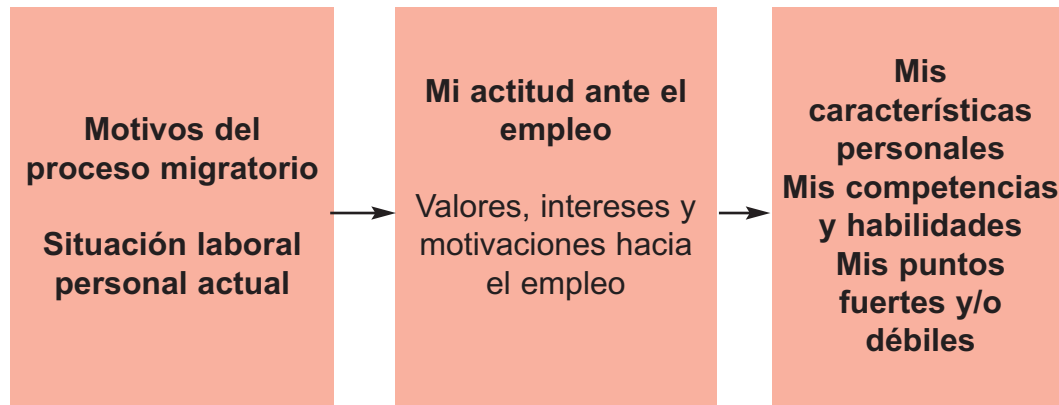
En resumen,

Las participantes analizarán e identificarán a través del **Autoconocimiento personal y profesional** cuál es su motivación y actitud hacia el empleo.

Autoconocimiento personal

En el siguiente apartado analizaremos, a través del **inventario personal**, los motivos que han impulsado el proceso migratorio; las metas, valores e intereses hacia el empleo; se analizarán las capacidades, habilidades y competencias, actitudes y aptitudes, los puntos fuertes y débiles. Todos estos aspectos van a servir de apoyo en la reflexión de los factores personales que van a ayudar o dificultar el acceso, mantenimiento o mejora del empleo.

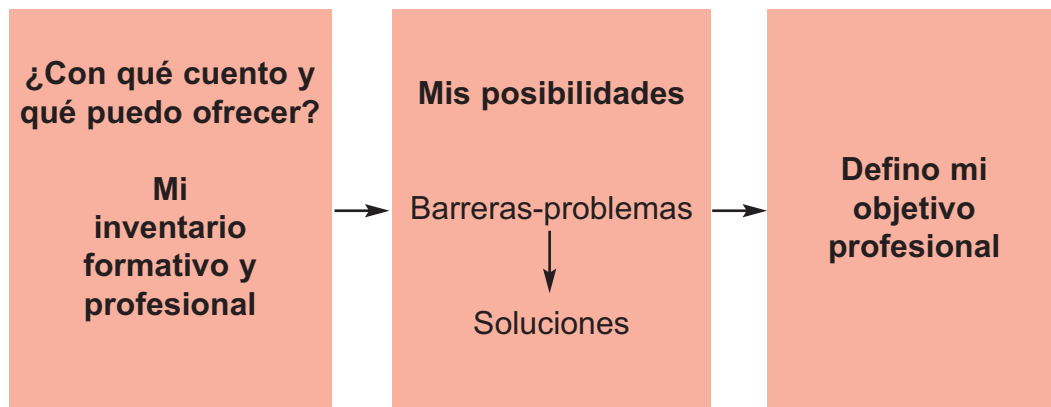
Mi inventario personal



153

Una vez que se han revisado las características personales, es el momento de realizar, mediante el **inventario profesional**, el autoanálisis de los intereses y preferencias profesionales, en qué condiciones y contextos les gustaría emplearse; con qué cuentan formativa y laboralmente y qué necesitan mejorar profesionalmente para enfrentarse al mundo laboral. Se elaborará el objetivo profesional.

Mi inventario profesional



Observaciones y sugerencias:

Resultará importante introducir, en este módulo, algún contenido relacionado con el *conocimiento del medio*. Sabemos lo importante que es, para encontrar un empleo, conocer los recursos, las direcciones imprescindibles, las redes de información, el transporte... Para las mujeres participantes en los talleres se abre, al llegar a España, toda una nueva información en relación a este tema, ya que cada sociedad tiene sus dinámicas particulares en lo que se refiere al modo en el que la gente define su profesión, busca trabajo, se desplaza por la ciudad... Puede resultar interesante realizar alguna visita a alguna entidad pública o privada (INEM, ONG's, Servicios Sociales, Centros Culturales, Bibliotecas...), entre otras actividades.

Actividades:

1. **MI ACTITUD, MOTIVACIÓN E INTERESES HACIA EL EMPLEO**
2. **¿EN QUE MOMENTO ESTOY?**
3. **MIS CARÁCTERÍSTICAS PERSONALES**
4. **MIS INTERESES PROFESIONALES**
5. **UN MUNDO AL REVÉS**

Módulo 6: Motivación y Empleo

MI ACTITUD, MOTIVACION E INTERES HACIA EL EMPLEO	
Objetivos	Reflexionar sobre los motivos que han impulsado el proceso migratorio de cada participante y la situación laboral en la que se encuentra actualmente en España. Profundizar en los valores y las motivaciones que tienen hacia el empleo.
Participantes	Individual, máximo 20 (puesta en común).
Duración	40 minutos: 20' desarrollo individual, 20' puesta en común.
Materiales	Fichas de trabajo y bolígrafos.

Desarrollo

Se entregará a cada una de las participantes las fichas de trabajo números 1, 2 y 3.

- > La ficha de trabajo nº 1 hace referencia a **los motivos que les han impulsado a emigrar**.
- > La ficha de trabajo nº 2 hace referencia a **la situación laboral en la que se encuentran actualmente en España**.
- > La ficha de trabajo nº 3 hace referencia a **los valores y motivaciones que tenemos hacia el empleo**.

Individualmente, desarrollarán el contenido de las fichas según sus propias vivencias, intereses y motivaciones. Al finalizar, se realizará la puesta en común de cada una de las componentes del grupo, en la que se podrán analizar cuestiones como:

- Distinguir cuáles han sido los motivos más frecuentes por los que se ha tomado la decisión de emigrar: económicos, políticos, formativos, familiares, ilusiones, espíritu de cambio o aventura...
- Analizar cuál es la situación laboral actual de las mujeres, si están ocupadas y en qué sector de actividad; desempleadas y cuánto tiempo, o en busca de mejora de empleo y cuál.

- Diferenciar trabajo - empleo y las ventajas e inconvenientes de cada situación. Diferenciar profesión - ocupación.
- El valor que cada una da al trabajo, tanto en su país de origen como en el de recepción. Reflexionar en cuestiones como: ¿Se valora el trabajo sólo como un medio para obtener ingresos, o también está relacionado con la satisfacción personal, la independencia y autonomía, o como un factor de integración social?

Observaciones

Es conveniente procurar que la actividad se desarrolle en un ambiente relajado, sin ruidos ni interrupciones, que invite a la introspección.

Respetar el ritmo de trabajo de cada participante y ayudar a aquellas con mayor dificultad para el desarrollo de la actividad por motivos de comprensión del idioma, o bien con dificultades en la expresión escrita. Otra opción puede ser que se escriba en el idioma de origen y después se traduzca.

Ficha de trabajo N° 1

MOTIVOS QUE TE HAN IMPULSADO A EMIGRAR

--

Ficha de trabajo N° 2

SITUACION LABORAL ACTUAL

--

Ficha de trabajo N° 3

El valor que le da cada una de nosotras al trabajo va a influir en nuestra actitud e interés para buscar un empleo, mantenerlo o mejorarlo. Describe a continuación tus motivaciones para buscar un empleo.

Te adjuntamos una lista que te servirá de ayuda. Si hay alguna razón que no aparezca y te motiva, puedes añadirla.

LISTA DE MOTIVOS:

> Tener éxito en la vida; ganar un salario; satisfacción personal; cumplir ilusiones; poner en práctica lo aprendido; realización personal; enviar dinero a mi país; mi pareja no trabaja; relacionarme con otras personas; para que mis hijas y/o hijos puedan estudiar; ser útil; aprender; mejorar mi autoestima; entretenimiento y distracción; ser independiente; alcanzar una posición social; superarme y llegar a ser una buena profesional; ahorrar algo de dinero para poder montar un negocio propio; cubrir los gastos de vivienda, alimentación, etc.; ayudar a los demás; sentirme segura; descubrir lo que soy capaz de hacer...

158

VALORES Y MOTIVACIONES HACIA EL EMPLEO	
1°	8°
2°	9°
3°	10°
4°	11°
5°	12°
6°	13°
7°	14°

Fuente: Cruz Roja: *Guía para La Orientación Laboral de personas inmigrantes*, 2002 y Instituto de la Mujer: *Guía Didáctica Gira*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997. Adaptación de Equipo Nexos.

MIS CARACTERÍSTICAS PERSONALES	
Objetivos	Conocer las características personales y aptitudes que mejor definen a cada participante. Analizar la imagen que se tiene de una misma y valorar los puntos fuertes y débiles de cada una.
Participantes	Individual, máximo 20 (puesta en común).
Duración	75 minutos: 45' desarrollo individual, 30' puesta en común.
Materiales	Fichas de trabajo y bolígrafos.

Desarrollo

Se entregará a cada una de las participantes la ficha de trabajo números 4, 5 y 6.

- La ficha de trabajo nº 4 hace referencia a **las características personales o aspectos de la personalidad**.
- La ficha de trabajo nº 5 hace referencia a **los puntos fuertes y débiles en relación a las cualidades personales**.
- La ficha de trabajo nº 6 hace referencia a **las aptitudes o competencias personales**.

Individualmente, cada una seleccionará aquellos rasgos de la personalidad con los que mejor se define y detallará las habilidades que les ayuden a definir el empleo u ocupación que quieren desempeñar. También reflexionarán, sobre sus puntos fuertes y débiles.

Posteriormente se hará una puesta en común, en la que cada una expondrá sus conclusiones a las compañeras.

La dinamizadora podrá sugerir las siguientes reflexiones:

- > ¿Cómo se han sentido realizando el ejercicio?
- > ¿Se han sentido identificada con las características personales que

aparecen en el listado? ¿Les ha resultado difícil la elección de rasgos personales que les definan?

> ¿Se han identificado más con los puntos fuertes o con los débiles? ¿Por qué?

> Analizar cómo determinados puntos fuertes y débiles nos pueden favorecer o perjudicar dependiendo de la ocupación.

> ¿Hay aptitudes o capacidades personales que pueden potenciar el desarrollo de una determinada actividad?

Observaciones

El listado de características personales recoge los rasgos más significativos, dejando un espacio para incluir aquellos aspectos que no se encuentren en la lista.

Comprender que las cualidades personales o no son positivas o negativas, sino relativas, y que van a depender de las situaciones o actividades que se desempeñan, por lo que se convertirán en puntos fuertes o débiles.

En la reflexión sobre los puntos débiles se analizarán estos aspectos desde un punto de vista positivo, intentando reformulararlos, teniendo en cuenta si esos rasgos pueden convertirse en favorables.

Ficha de trabajo Nº 4

CUESTIONARIO PARA LA PARTICIPANTE

Selecciona con el signo (+) aquellas características que mejor te definan.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	
Precisa	
Creativa	
Autoritaria	
Conciliadora	
Perfeccionista	
Práctica	
Generosa	
Influenciable	
Adaptativa	
Sociable	
Tímida	
Introvertida	
Observadora	
Responsable	
Indecisa	
Dinámica	
Dominante	
Autónoma	
Insegura	
Fuerte	
Abierta	
Alegre	
Extrovertida	
Pesimista	
Emprendedora	
Segura de sí misma	
Sensible	
Exigente	
OTRAS:	

Si quieres, puedes también preguntar a personas que te conozcan para contrastar tus apreciaciones con cómo te ven los y las demás, en diferentes contextos (amistades, familiares, compañeros/as de trabajo o formación, etc.).

Ficha de trabajo N° 5

Anota las cualidades personales que has seleccionado en la ficha n° 4 y señala con el signo (+) cuáles de ellas serían tus puntos fuertes y débiles.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES

162

¿Cómo o en que actividades concretas demuestras que tienes esas características? Por ejemplo: *ordenada, porque tengo mis cosas siempre muy ordenadas en casa; constante, porque rara vez he dejado algo, una formación por ejemplo, sin terminar, etc.*

Ficha de trabajo N° 6**LISTADO DE CAPACIDADES**

Del listado de habilidades o competencias que aparecen elige las que mejor te definan.

CAPACIDADES	REFERIDAS A:
MECÁNICA	Habilidades manipulativas y de manejo de cosas, para trabajar con máquinas y herramientas, para reparar y comprender los mecanismos que componen los objetos.
CONCENTRACIÓN ATENCIÓN	Capacidad para estar concentrada mucho tiempo en una tarea, sin distracción. Resistencia a la monotonía.
ESPACIAL	Habilidad para saber diferenciar formas, volúmenes, objetos, posiciones, en el espacio, para representar y entender mentalmente figuras, gráficos, diagramas u objetos en dos o tres dimensiones, orientarse en un plano, en una ciudad o en el campo.
NUMÉRICA	Habilidad para el manejo de cifras, números y control del gasto, para hacer operaciones mentales, saber resolver problemas matemáticos, comprender relaciones numéricas y de lógica matemática, comprender y expresar ideas por medio de números.
CIENTÍFICA	Habilidad para observar, experimentar, extraer conclusiones y descubrir.
RAZONAMIENTO	Habilidad para comprender y descubrir la lógica de los hechos y situaciones problemáticas. Enfrentarse a lo desconocido con seguridad, partiendo de lo que ya se sabe y llegando a conclusiones lógicas; llegar a conclusiones a partir de ciertos datos.
MEMORIA	Habilidad para recordar, evocar y repetir hechos, imágenes, sonidos y datos en general ya pasados.
VERBAL	Habilidad para expresar pensamientos con las palabras adecuadas, oralmente y por escrito, comprensión de textos, utilización correcta del idioma, componer, comparar, definir, explicar.
MUSICAL	Habilidad para tocar instrumentos, recordar melodías, cantar, componer.

MANUAL	Habilidad para realizar todo tipo de trabajos en los que se utilice los dedos y las manos y que requiera precisión en los movimientos.
ARTÍSTICA	Habilidad para expresarme de forma creativa, manejar, combinar y representar colores, dibujos, materiales, diseños, cantar, actuar.
CREATIVA	Habilidad para inventar, imaginar, realizar cosas nuevas, innovar, renovar, crear, producir nuevas ideas útiles y originales.
FÍSICO DEPORTIVA	Habilidad en la coordinación del cuerpo, en movimientos, destreza psicomotriz, resistencia muscular, agilidad, fuerza.
SOCIAL	Habilidad para asistir, asesorar, ayudar a las personas a resolver problemas sociales y personales, relacionarse con las personas y preocuparse por
LIDERAZGO	Habilidad para dirigir actividades, llevar a término una acción, emprender una idea o un proyecto con el soporte de los y las demás. Tener influencia sobre las demás personas, poder guiarlas y organizarlas, ser responsable de sus actuaciones.
PERSUASIÓN	Habilidad para influir en las demás personas, convencer, saber vender un producto, servicio o idea.

MIS CAPACIDADES SON:

1°
2°
3°
4°
5°
6°
7°

Fuente: Instituto de la Mujer: Clara, *Guía para el desarrollo personal*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003 e Instituto Andaluz de la Mujer: Programa OPEM, 1997. Adaptación de Equipo Nexos.

Módulo 6: Motivación y Empleo

MIS INTERESES PROFESIONALES	
Objetivos	Detectar intereses y preferencias profesionales que ayuden a definir un proyecto u objetivo profesional. Reflexionar sobre las condiciones y los contextos preferidos para trabajar.
Participantes	Individual, máximo 20 (puesta en común).
Duración	45 minutos: 25' ejercicio individual, 20' puesta en común.
Materiales	Fichas de trabajo y bolígrafos.

Desarrollo

Se entregará a cada una de las participantes la ficha de trabajo números 7, 8 y 9.

- > La ficha de trabajo nº 7 hace referencia a **las actividades "que más gusta hacer"**.
- > La ficha de trabajo nº 8 hace referencia a **los contextos de empleo**.
- > La ficha de trabajo nº 9 hace referencia a **las condiciones de empleo**.

Se darán las indicaciones necesarias al grupo para que cada participante complete los cuestionarios de las fichas que corresponden a lo que les gusta hacer, dónde y cómo les gustaría hacerlo.

Deberán leer atentamente los listados correspondientes a las tres fichas de trabajo, para profundizar en aquellos aspectos que la van a ayudar a delimitar sus intereses profesionales.

Posteriormente se realizará una puesta en común en la que cada una de las participantes expondrá sus preferencias, contextos de empleo y condiciones en la que le gustaría emplearse.

Ideas para la reflexión:

- ⊙ ¿Por qué se han elegido unas actividades y no otras?
- ⊙ ¿Todas las mujeres son iguales en cuanto a sus objetivos y

preferencias? ¿Ser mujer y estar inmigrada ha influido o condicionado las elecciones? ¿Qué roles y qué actividades han desempeñado las mujeres a lo largo de la historia? ¿Y en los países de cada una?

⊙ ¿Hay posibilidad y facilidad de elegir otras actividades no estereotipadas por el rol que se asigna como mujer o como inmigrada? ¿Cómo se puede conseguir? ¿Qué obstáculos y qué facilidades se encuentran para ello?.

Observaciones

Durante el trabajo individual la orientadora deberá prestar atención a las dudas o dificultades que puedan surgir en el transcurso de la actividad.

Los listados podrán variar en función de las características del grupo teniendo en cuenta las aspiraciones de las participantes.

Ficha de trabajo Nº 7

CUESTIONARIO PARA LA PARTICIPANTE

Selecciona con el signo (+) aquellas actividades que más te gustan hacer.

LO QUE MÁS ME GUSTA HACER	ME GUSTA ...
ACONSEJAR	
ADMINISTRAR	
ARREGLAR	
ASESORAR	
AYUDAR	
BUSCAR INFORMACIÓN	
CANTAR	
COCINAR	
COMUNICAR	
COMPRAR	
COOPERAR	
CUIDAR	
CURAR	
DECORAR	
DIBUJAR	
ENTREVISTAR	
UTILIZAR EL ORDENADOR	
ESTUDIAR	
INVESTIGAR	
LEER	
ORGANIZAR	
ANIMAR	

LO QUE MÁS ME GUSTA HACER	ME GUSTA ...
ARCHIVAR	
TRATAR CON EL PÚBLICO	
CATALOGAR	
COMPONER	
DEFENDER	
DIRIGIR	
DISEÑAR	
CONducIR	
CULTIVAR	
ENSEÑAR	
GESTIONAR	
HABLAR	
LIMPIAR	
PEINAR	
SEMBRAR	
VENDER	
TRADUCIR	
VIAJAR	
OTRAS	

Ficha de trabajo N° 8

Vamos a profundizar en los lugares en los que te gustaría desarrollar la actividad.

Del presente listado señala con el signo (+) las opciones que prefieres.

DONDE ME GUSTARÍA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES	
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
EN UNA COOPERATIVA	
EN MI PROPIA EMPRESA	
EN UNA EMPRESA PEQUEÑA	
EN UNA EMPRESA GRANDE	
EN UNA EMPRESA PRIVADA	
EN UNA GUARDERÍA	
EN UNA FARMACIA	
EN UNOS GRANDES ALMACENES	
EN UN COMERCIO PEQUEÑO	
EN UN HOSPITAL	
EN UNA CLÍNICA	
EN UNA ONG	
EN UN PERIÓDICO	
EN OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
EN UNA FÁBRICA	
EN UNA OFICINA	
EN UNA BIBLIOTECA	
EN UN HOTEL	
EN UN CENTRO ESCOLAR	
EN UNA OBRA	
EN UN TALLER GRÁFICO	
EN UNA CASA	
EN UN ALMACÉN	
EN UN TALLER ARTÍSTICO	
EN UNA IMPRENTA	
EN UN RESTAURANTE	
EN UN LABORATORIO	
EN UN DESPACHO	
AL AIRE LIBRE	
EN UN LUGAR CERRADO	
OTROS	

Ficha de trabajo Nº 9

Señala con el signo (+) las condiciones que estarías dispuesta a aceptar y con el signo (-) aquéllas que no aceptarías.

CÓMO QUIERO DESARROLLAR ESAS ACTIVIDADES	
CON PERSONAS EN GENERAL	
CON NIÑOS/AS o CON MENORES	
CON JÓVENES	
CON PERSONAS ADULTAS	
CON PERSONAS MAYORES	
EN CONTACTO CON EL PÚBLICO	
SIN CONTACTO CON EL PÚBLICO	
CON ANIMALES	
CON MÁQUINAS	
CON VEHÍCULOS	
UTILIZANDO IDIOMAS	
CON RESPONSABILIDAD	
AUTÓNOMA o POR CUENTA PROPIA	
TRABAJAR EN CASA	
TELETRABAJO	
LEJOS DE CASA	
LUGAR FIJO DE TRABAJO	
DIVERSOS LUGARES DE TRABAJO	
DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR	
DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA	
NECESIDAD DE VEHÍCULO PROPIO	
A TIEMPO COMPLETO	
A TIEMPO PARCIAL	
TRABAJAR POR HORAS	
HORARIO INTENSIVO (MAÑANAS, TARDES O NOCHES)	
HORARIO DE JORNADA PARTIDA	
HORARIO COMERCIAL	
HORARIO FLEXIBLE	
HORARIO FIJO	
TURNOS ROTATIVOS	
DE LUNES A VIERNES	
DESCANSOS ENTRE SEMANA u OTRA MODALIDAD	
UN SALARIO MÍNIMO DE.....€/MES	
CON UNIFORME	
CON ROPA FORMAL	
CON ROPA INFORMAL	
OTROS	

¿EN QUÉ MOMENTO ESTOY?	
Objetivos	Identificar en qué momento del proceso migratorio están las participantes y cómo afecta a sus objetivos e intereses profesionales. Reflexionar sobre los diferentes factores que influyen en la vivencia personal de la migración y qué relación tienen con la situación en el país de recepción.
Participantes	Individual, máximo 20 (puesta en común).
Duración	95 minutos: 30' explicación, 20' trabajo individual, 45' puesta en común y debate.
Materiales	Cartulinas y rotuladores.

Desarrollo

En una primera fase de la dinámica, se establecerá el marco de reflexión: Los procesos migratorios tienen una vivencia cronológica y una vivencia emocional que pueden o no coincidir. Se pueden distinguir **tres fases importantes del proceso migratorio**:

- 1. El proyecto de irse:** sería la etapa preparatoria de la salida del país de origen. Las expectativas, la solicitud de visado, los ahorros para pagar el viaje etc. Suele ser una fase optimista, en la cual se tiende a sobrevalorar los beneficios del proyecto migratorio.
- 2. El viaje:** consistiría en el viaje físico, pero también, en toda una fase de transición durante la cual la persona está como en suspenso, ni aquí, ni allí. Sería un periodo de desubicación, marcado por la dificultad para reelaborar un proyecto de vida adaptado al nuevo contexto real.
- 3. El proyecto de quedarse:** supondría la superación de los duelos migratorios, habiendo reconocido las ganancias y superadas las pérdidas, así como la toma de conciencia de estar plenamente en el país de recepción. Sería un tiempo de asentamiento físico y psicológico.

A continuación, la dinamizadora invitará a las participantes a que reflexionen, de forma individual, sobre su situación actual y que intenten definir **en qué momento de su proceso migratorio está cada una, lo que siente y qué tipo de motivación hacia el empleo tiene**. Del mismo modo, cuales son sus expectativas respecto al empleo, la vida social, la

familia, la formación... qué planes, en general, tiene pensados aquí y ahora y para un futuro, cual es su proyecto general de vida.

Todo ello, podrán escribirlo, para ayudarse en la tarea.

Por último, se hará una puesta en común de todas las experiencias individuales y se abrirá un debate sobre la motivación hacia el empleo en cada una de las fases del proceso migratorio.

Ideas para la reflexión

- ⊙ En qué momento están y cómo se sienten al respecto.
- ⊙ ¿Cómo afecta como vive cada una la migración a sus intereses respecto al empleo?
- ⊙ ¿Las expectativas que tenían antes de salir del país de origen se corresponden con las que tienen ahora?
- ⊙ ¿Si se piensa retornar al país de origen o no se quiere estar aquí se harán los mismos planes de empleo que si se tiene decidido el quedarse a medio o largo plazo?
- ⊙ ¿Si llevan varios años aquí, ven la situación del mismo modo que cuando recién llegaron o que durante el primer año? ¿Qué pueden comentar de su experiencia a las recién llegadas?

172

Observaciones

Esta es una dinámica de ubicación en el tiempo y sobre las vivencias emocionales. Pueden aparecer dificultades por parte de algunas participantes para verbalizar su realidad y/o para asumir que pensaban estar en una fase y reconocer que están en otra. Hay que considerar la carga emocional de este ejercicio, que invita a las participantes a volver a vivir el proceso en su integridad, con lo positivo y lo menos positivo. La dinamizadora deberá estar atenta, en todo momento, para apoyar y fomentar el apoyo entre las participantes, intentando subrayar la naturalidad del proceso y la necesidad de que cada una siga su ritmo personal, así como favorecer el reconocimiento de lo positivo que ha implicado la migración para cada caso.

Módulo 6: Motivación y Empleo

EL MUNDO AL REVÉS	
Objetivos	Reflexionar sobre el papel de las mujeres en el mercado de trabajo. Conocer las discriminaciones de la que son objeto las mujeres y debatir sobre las dificultades de conciliar la vida personal y laboral.
Participantes	Individual, máximo 20 (puesta en común).
Duración	90 minutos: 5´ explicación, 10´ lectura de texto, 75´ reflexión y debate.
Materiales	Fotocopias de la ficha de trabajo para cada participante.

Desarrollo

Se realizará la lectura conjunta del texto y se pasará a analizar las impresiones, emociones y reflexiones que ha suscitado su lectura.

173

Ideas para la reflexión:

- ⊙ ¿Qué han sentido al leer el texto? ¿Qué reacciones produce? ¿Por qué?
- ⊙ ¿Es exagerada la situación descrita? ¿Le ha pasado a alguna mujer del grupo algo parecido? ¿Cómo se sintió? ¿Aquí y/o en su país de origen?
- ⊙ ¿En su búsqueda de empleo, se sienten discriminadas por ser mujer? ¿Por estar inmigradas o ser extranjeras? ¿Por ambas cosas?
- ⊙ Otras ideas para el debate: conciliación de la vida personal y laboral, corresponsabilidad de tareas domésticas y familiares, discriminación salarial, acoso sexual, utilización del cuerpo de las mujeres, lenguaje sexista...

Observaciones

Es importante tener en cuenta que el texto está claramente cargado de códigos que tiene que ver con la realidad española, que quizá haya que explicar, aclarar y contrastar con los códigos y realidades de los países de origen.

Siempre que las dinámicas muestren una cara amarga y negativa de la realidad cotidiana de las mujeres, pueden aparecer sentimientos de frustración e impotencia. Es vital poder reconducir el debate, una vez se hace evidente la discriminación que sufren las mujeres (y las personas inmigradas) en diferentes ámbitos, y fomentar las ideas de unidad, sororidad²¹ y autoafirmación que pueden ayudar a "desmontar" ciertas dinámicas sociales.

Ficha de trabajo

UN MUNDO AL REVÉS

- *Vengo por lo del anuncio, señora.*
- *Bien - dice la jefe de personal -. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?*
- *Bernardo...*
- *¿Señor o señorito?*
- *Señor.*
- *Deme su nombre completo.*
- *Bernardo Delgado, señor de Pérez.*
- *Debo decirle, señor de Pérez que, actualmente, a nuestra dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos al personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener niños - nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé, les anima a tener hijos -, pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un duro handicap para la marcha de un negocio.*
- *Lo comprendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no quiero más. Además — el señor de Pérez se ruboriza y habla en voz baja -, tomo la píldora.*

²¹ ver Glosario de Términos.

- *Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?*

- *Tengo el certificado escolar y el primer grado de formación profesional de administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.*

- *¿En qué ha trabajado usted últimamente?*

- *Básicamente he hecho sustituciones, ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.*

- *¿Qué profesión desempeña su esposa?*

- *Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en un futuro tendrá que sustituir a su madre, que es la que creó el negocio.*

- *Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?*

- *Pues...*

- *Evidentemente con un puesto de trabajo como el de su esposa y con sus perspectivas de futuro, usted deseará un sueldo de complemento. Unos duros para gastos personales, como todo varón desea tener, para sus caprichos, sus trajes. Le ofrecemos 42.000 pesetas para empezar, una paga extra y una prima de asiduidad. Fíjese en este punto, señor de Pérez, la asiduidad es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que nuestra directora crease esta prima para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad; sin embargo, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o que hay una huelga en la escuela.*

- *¿Cuántos años tienen sus hijos?*

- *La niña seis y el niño cuatro. Los dos van a clase y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.*

- *Y si se ponen enfermos, ¿tiene usted algo previsto?*

- *Su abuelo puede cuidarlos. Vive cerca.*

- *Muy bien, gracias, señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de unos días.*

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello. "*La señora Moreno detesta los calvos*", recordó la responsable de la contratación. Y, además, le había dicho: "*Más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero*". Y la señora Moreno será la directora del grupo el año próximo.

Bernardo Delgado, señor de Pérez, recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo:

- "*Lamentamos...*"

Módulo 7: Búsqueda Activa de Empleo

Módulo 7: Búsqueda Activa de Empleo

En los seis módulos expuestos se trabajan, como hemos visto, aspectos personales que mejorarían la empleabilidad y la integración de las mujeres participantes.

Los posibles caminos a tomar a partir de este punto serían diferentes en función de la situación, necesidades y objetivos de cada persona:

- Búsqueda activa de empleo.
- Autoempleo.
- Formaciones ocupacionales y otras formaciones para el empleo o de otra índole (por ejemplo, de educación reglada)
- Recursos sociales.
- Decisión de retorno.
- Etc.

En un programa ideal, en este momento, la dinamizadora acompañaría y/o derivaría a las participantes a otros centros y recursos, para que continúen con su **itinerario de inserción sociolaboral**.

En la práctica, para que el fin del taller no suponga una ruptura brusca, sería recomendable haber empezado estas tutorías y acompañamientos progresivamente durante el taller y, por otro lado, facilitar **tutorías individualizadas y sesiones grupales de seguimiento** posteriores al taller.

Además de las derivaciones, otra opción posible es continuar el taller, según la demanda que haya en el grupo, con otro módulo que incluya actividades relacionadas con la **búsqueda activa de empleo** y

> **Conocimiento del mercado laboral, de los recursos locales, autonómicos y nacionales de empleo (tanto para empleo por cuenta ajena, como por cuenta propia) y otros recursos formativos y sociales. Conocimiento del medio, en general.**

> **Instrumentos de búsqueda como la prensa especializada e Internet.**

> **Elaboración de currículum vitae y cartas de presentación.**

> **Realización de llamadas telefónicas y otros métodos de seguimiento de procesos de selección.**

> **Realización de entrevistas de trabajo individuales y grupales.**

> **Organización de la búsqueda de empleo: agenda de búsqueda y registro de empresas, empleadores/as y entidades.**

> **Asesoramiento sobre derechos laborales y aspectos de la contratación: tipos de contratos, convenios colectivos, nóminas, cotizaciones a la seguridad social y por desempleo, medidas de apoyo a la contratación, etc.**

> **Motivación y asesoramiento en aspectos de autoempleo.**

> **Asesoramiento legal en materia de extranjería: derechos y obligaciones y repercusiones de cada situación administrativa para el empleo.**

Dado que estos contenidos varían a lo largo de los años y de la región, y dada la gran cantidad de materiales prácticos existentes²², **no estimamos pertinente detallar ejercicios, dinámicas y materiales específicos, relacionados con la búsqueda activa de empleo, en esta guía.**

Simplemente, a modo de conclusión, expondremos algunos aspectos, que creemos se deben tener en cuenta a la hora de trabajar estos temas:

180

○ **Aprovechar las competencias de base de las participantes**, partir de lo que ellas conocen y pueden aportar para introducir los contenidos. En sus respectivos países de origen habrá otro protocolo para la búsqueda de empleo, otros derechos... Conocer de qué se parte, enriquecerá y ayudará a una mejor comprensión y aprendizaje de los contenidos.

○ La **planificación y organización del tiempo** suele ser un punto en el que se debe insistir, ya que hay diferencias culturales respecto a este concepto y, además, la sobrecarga real de responsabilidades y de actividades diarias de muchas mujeres les impide, a veces, cumplir sus planes de manera eficaz. Es fundamental que, unido a este punto, se aborden estrategias para la **conciliación de la vida laboral y personal**, que pasa por la corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares.

○ La inclusión de personas con diferente **situación administrativa** dentro del mismo grupo va a hacer que se aborde de manera diferente la búsqueda de empleo. Es recomendable, iniciar el trabajo de estos contenidos con una aclaración de los aspectos legales que tienen que ver con la ley de extranjería y la de asilo que afecten al empleo, para que no haya confusión posterior. Por ejemplo, posibilidades de cambiar la tarjeta de cuenta ajena a cuenta propia, limitaciones geográficas y de sector en la tarjeta, permisos de residencia que no contemplan trabajo o que limitan su duración, etc. _____

²² ver Bibliografía.

○ La planificación y búsqueda de empleo, en la realidad, será el **escenario de práctica de todo lo aprendido y potenciado durante el taller**: cómo hacer frente a prejuicios y estereotipos, reivindicar los derechos, poner en práctica habilidades sociales, resolver conflictos... por lo que puede ser momento para recordar y repasar con el grupo estos aspectos.

VI. ANEXOS

VI. ANEXOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Las definiciones que aquí presentamos se han recogido de diferentes fuentes (libros, artículos, internet...). Se han seleccionado las definiciones que mejor reflejan la forma de pensar de las personas que han elaborado esta guía.

> **Acciones Positivas:** Concepto que surge en EEUU en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por el gobierno para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa define este concepto como las *"estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"*.

> **Competencia Intercultural:** Habilidad para negociar los significados culturales y de actuar comunicativamente de una forma eficaz de acuerdo a las múltiples identidades de las participantes.

> **Cultura:** Es todo aquello que hace la forma de vida de un pueblo, comunidad o grupo: usos, costumbres, tradiciones, maneras de comunicarse... Puede ser también definida como la suma total integrada de rasgos de conducta aprendida que son manifestados y compartidos por la población de una sociedad.

> **Discriminación:**

o **Directa:** Tratar de forma desigual o con un trato de inferioridad a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, por ejemplo en función del sexo.

o **Indirecta:** Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas neutras, que resultan desfavorables para un colectivo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desfavorable de la que parte ese colectivo.

> **Empleabilidad:** Este concepto supone destacar la interrelación de la dimensión personal y la dimensión socioeconómica del empleo, así como incorporar un nuevo enfoque en la definición de su construcción: el desarrollo de las competencias profesionales. La empleabilidad se refiere a la mejora de la base de conocimientos y capacidades de los/as trabajadores/as y desempleados/as por medio de la formación y la orientación profesional.

> **Empleo:** Es sólo aquella parte del trabajo que se intercambia por un salario.

> **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la repercusión de la propia dignidad de las mujeres como personas.

> **Estereotipos de género:** Se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica.

186

> **Étnia:** Comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, etc.

> **Etnocentrismo:** Tendencia que hace de la cultura propia el criterio exclusivo para interpretar los comportamientos de otros grupos, razas o sociedades.

> **Feminización de la pobreza:** Fenómeno que da nombre a una situación generalizada en la mayoría de los países y que visibiliza a las mujeres como colectivo que constituye la mayoría de la población pobre del Planeta. La pobreza y las políticas de ajuste de los países impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales que ofrece el Estado de bienestar, promoviendo leyes y prácticas administrativas que limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos.

> **Feminismo:** Movimiento social, político y económico, protagonizado mayoritariamente por mujeres que han denunciado, desvelado y transgredido sistemáticamente el sistema social imperante, el patriarcado, basado en la preeminencia de lo masculino y del hombre sobre la subsidiariedad y subordinación de lo femenino y de las mujeres, construyendo de este modo el sujeto social mujer, su ciudadanía, su

humanidad.

> **Género:** Según Gerda Lerner " *la definición cultural de la conducta que se considera apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinado*".

> **Identidad:** No es posible definirla en sí misma, sino en "relación con", "respecto a". Puede decirse en general que la identidad es la conciencia de uno/a mismo. La identidades algo subjetivo, es la idea que uno/a se hace de sí mismo/a. La identidad es algo compuesto; no es simple y está formada por niveles que se van modificando con el paso del tiempo.

> **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales.

> **Incidentes críticos:** Se producen los denominados **choques culturales** cuando dos esquemas referenciales (*ver marcos de referencia*) se encuentran frente a una situación precisa que se llama incidente crítico: Mi esquema es puesto en entredicho por el del / la otro/a en un punto concreto. En las emociones que dicho incidente genera afloran juicios de valor y rechazo que condicionan de entrada y negativamente la relación con la otra personas.

> **Inmigrada/s:** Es preferible emplear este término en lugar del más común "inmigrante", ya que éste último tiene un matiz de continuidad infinita en el tiempo (la persona nunca termina de ubicarse en un lugar), y supone una característica inherente a la persona (se "es" inmigrante). "Estar inmigrada" implica una circunstancia transitoria, algo que hace la persona en un momento dado y que iría acompañado de un proceso de asentamiento e integración, como ciudadana, en el país de recepción o destino del recorrido migratorio.

> **Interculturalidad:** Su formulación teórica pretende proponer un modelo político de tratamiento de la diversidad en el que además del reconocimiento de la diversidad cultural, se garantice un acceso equitativo al ejercicio de los derechos de ciudadanía. Este paso conlleva la reformulación de las posiciones esencialistas de las diferentes culturas, pues necesariamente habrá de darse un reajuste entre las comunidades en contacto para poder crear un espacio realmente intercultural.

> **Itinerarios de inserción:** Un itinerario de inserción está compuesto por un conjunto de acciones para la mejora de la empleabilidad. Es un proceso

individualizado de orientación profesional, donde el personal técnico y la persona que desea iniciar el itinerario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional. Su objetivo es facilitar el desarrollo de los recursos y competencias de la persona que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.

> **Mainstreaming de género:** Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucradas en la adopción de medidas políticas.

> **Marcos de referencia cultural:** Es como una ventana por la que nos asomamos a la vida. Ventana distinta para cada persona y que está culturalmente determinada. Reúne el conjunto de las experiencias realizadas que marcan a la persona. En él se incluyen criterios, valores y creencias que son rechazadas o que sirven de guía a la hora de interpretar el mundo.

> **Multiculturalidad:** Se basa en un modelo político de tratamiento de la diversidad cultural en el que se logra un reconocimiento de diferentes comunidades culturales en un determinado territorio, aceptando también la práctica de sus manifestaciones culturales, idioma, costumbres, etc. Si bien este modelo vino a superar a los fundamentados en la idea de la segregación étnica y cultural como forma de mantener la identidad de cada comunidad y la supremacía cultural de unas sobre otras (modelo Sudáfrica, modelo de las reservas protegidas en USA con comunidades indígenas), la multiculturalidad plantea algunas limitaciones: El mero reconocimiento de la diferencia cultural entre diversas comunidades no parece resolver los problemas de discriminación institucional y civil que se producen a pesar del reconocimiento del valor cultural de las otras comunidades. Esto trae como consecuencia que se formule más bien la idea de un mosaico cultural, en el que en cada espacio comunitario existe la posibilidad de ser diferente, pero no se superan las barreras estructurales de la discriminación.

> **Patriarcado:** Sistema de organización social basado en el poder de la figura del "*pater*" elevado a la categoría política, económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculino.

> **Perspectiva de género:** Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existe entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde y una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus

realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con los de los varones. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas, sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferencial de género.

> **Servicios de proximidad:** Aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que surgen del desarrollo de la vida cotidiana.

> **Sororidad:** Amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear, convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo para vivir la vida con un sentido profundamente libertario.

> **Trabajo:** Es toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana, aunque habitualmente utilizamos este término como sinónimo de empleo.

> **Techo de cristal:** Barrera "invisible" construida con los estereotipos de género que dificulta a las mujeres ocupar puestos de poder y desarrollar por completo sus capacidades.

> **Violencia de género:** Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

> **Xenofobia:** Es uno de los prejuicios con recelo, odio, fobia y rechazo contra los grupos étnicos diferentes, cuya fisionomía social y cultural se desconoce. En la última década de siglo XX se manifiesta muy agresivamente, en todas las sociedades y en lugares donde cohabitan diferentes grupos étnicos, que no están ni mezclados, ni integrados en las comunidades autóctonas. Como el racismo, la xenofobia es una ideología del rechazo y exclusión de toda identidad cultural ajena a la propia. Se diferencia del racismo por proclamar la segregación cultural y acepta a los extranjeros e inmigrantes solo mediante su asimilación sociocultural.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Achotegui, J.: *La depresión en inmigrantes: una perspectiva transcultural*. Ediciones Mayo, Barcelona, 2002

Achotegui, J.: *Los duelos de la migración*. Jano. Serie psiquiatría y humanidades, 2000

Amorós, Celia (dir.): *Diez palabras clave sobre mujer*, Verbo Divino, Estella, 1995

Andalucía Acoge: *El acercamiento al otro. Formación de mediadores interculturales*. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales, Sevilla, 1996

Andalucía Acoge: *La gestión de la multiculturalidad en la escuela. Formación del profesorado*. Red Acoge, Andalucía Acoge, con apoyo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Sevilla, 2001

Azcarate, G. Errasti, L. y Mena, M.: *Materiales para la educación en Derechos Humanos. Ejercicios prácticos para diferentes áreas y líneas transversales*. Educación Secundaria: ESO y Bachillerato. Versión en Castellano. Ararteko, Vitoria, 2000. Consultado el 10/9/04. Disponible en www.ararteko.net/webs/ipfvitoria/mateduc2000/mateduc2000C.pdf

Colectivo AMANI: *Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos*. Editorial Popular, Madrid, 1995

Colectivo IOE, *Estudio mujer, inmigración y trabajo*: IMSERSO, 2001

Casal, M. y Mestre, R.: *Migraciones femeninas*, en de Lucas, J y Torres, F., *Inmigrantes: ¿Cómo los tenemos?. Algunos desafíos y (malas) respuestas*, Talasa, Madrid, 2002

Darley, J., Glucksberg, S. y Kinchla, R. : *Psicología*. Prentice-Hall Hispanoamericana, México, 1990. Cuarta edición. Traducción de Cuevas Mesa, G.

Fraser, Nancy: *Multiculturalidad y equidad entre los sexos*, en Revista de Occidente (Madrid), nº 173, octubre de 1995, 35-55

Gregorio, Carmen: *Migración femenina y su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid, 1998

Hernández, F.: *Etapas psicosociales de la inmigración*. Consultado el 10/9/04 Disponible en <http://www.cubaliberal.org/archivo-01/migraciones.htm>

Instituto de la Mujer: *Programa Gira. Guía didáctica*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997

Instituto de la Mujer: *Clara, mujeres en proceso de integración social y laboral. Guía para el desarrollo personal*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000

Instituto de la Mujer: *Clara, mujeres en proceso de integración social y laboral. Módulo para la motivación*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000

Instituto de la Mujer: *Manual de acción para la búsqueda de empleo (MABEM). Guía de empleo*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000

Instituto de la Mujer: *Los grupos de mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001

Juliano, Dolores: *Las que saben*, Horas y Horas, Madrid, 2000

Lagarde, Marcela: *Claves Feministas para la autoestima de las mujeres*, Horas y Horas, 2000

Lacoste-Dujardin, Camille: *Las madres contra las mujeres*, Cátedra-Feminismos

Maalouf, A.: *Identidades asesinas*. Alianza Editorial, Madrid, 1999

Malgesini, G. y Giménez, C.: *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Catarata, Madrid, 2000

Maquieira, Virginia y Vara, M^a Jesús (eds.): *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización*, IUEM, Madrid, 1997

Martínez, L. y Tuts, M.: *Derechos Humanos, mujer e inmigración. Hacia una educación intercultural en el aula*. Plataforma para los Derechos Humanos de las Mujeres, con la colaboración del Instituto de la Mujer, 2002. Consultado el 1/10/2004. Disponible en <http://www.nodo50.org/ddhmmujeres/dossier/web/introducc.htm>

Martínez, L., Leal, C. y Bosch, S.: *El Viaje de Ana. Historia de inmigración contadas por jóvenes*. Consejo de la Juventud, Madrid, 2002

Mernissi, Fatima: *Le Harem européen*, Le Fennec, Casablanca, 2003

McDowell, Linda: *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*. Cátedra-Feminismos (nº 60), Madrid, 2000

Molyneux, Máxime: *Movimientos de mujeres en América Latina*, Cátedra-Feminismos, 2003

Nash, M. y Marre, D.(eds.): *Multiculturalismo y género. Un estudio interdisciplinar*, Ediciones Bellaterra, 2001

Nash, Mary: *Mujeres en el mundo. Historia, retos y movimientos*, Alianza, Madrid, 2004

Núñez, T. y Loscertales, F.: *El grupo y su eficacia. Técnicas al servicio de la dirección y coordinación de grupos*. EUB. Serie Educación, Barcelona, 1996

Olmeda, A. y Frutos: I. *Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos*. Asociación MUJERES JÓVENES, Madrid, 2001

Oso, Laura: *Migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1998

192

Roque, M^a Angeles: *Mujer y migración en el mediterráneo occidental*, Institut Catala del Mediterrania, Barcelona, 2000

Rubio, Sonia: *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona, 2003

Solé, Carlota: *La mujer inmigrante*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1995

Young, Iris: *La justicia y la política de la diferencia*, Cátedra-Feminismos, Madrid, 2000