



**La independencia económica de
las mujeres, una salida a la
violencia:
Kit de herramientas para
profesionales de servicios de
atención a mujeres en situaciones
de violencia**

Agradecimientos

A todas las supervivientes de la violencia en el ámbito de la pareja que luchan por su independencia económica. Sois un modelo de empoderamiento para todas las mujeres.

Coordinación y edición: Laura Sales Gutiérrez – SURT

Traducción al castellano: Ana María Marín Díez, Ana Gil Rituerto – Fundación Mujeres y Adriana Colella Carbonara – Fundación Mujeres.

Principales contribuciones (en orden alfabético): Diana Georgieva – GPF, Stanimira Hadjimitova – GPF, Laura Sales Gutiérrez – SURT, Rossana Scaricabarozzi – ActionAid Italy.

Otras contribuciones (en orden alfabético): Rosita Altobelli – Associazione Donatella Tellini, Goretti Avelló Alvarez – Fundación Mujeres, Yevgeniya Averhed – Folkuniversitetet, Stephen Barnett – EUCLID, Marta Bruschi – EUCLID, Cristina Calvo Alamillo - Fundación Mujeres, Josie Christodoulou – MIGS, Gergana Daneva – BCWT, Denise Ensigna – CIF, Giulia Fabbri – Associazione Donatella Tellini, Chiara Fattori – ActionAid Italy, Laura Francolí – SURT, Vittoria Antonia Inuso – CIF, Athanasia Ioannidou – SEGE, Chaido Ioannidou – WCK, Konstantinia Karageorgou – WCK, Eleonora Lozzi – Centro Veneto Progetti Donna, Orietta Paciucci - Associazione Donatella Tellini, Anna Passarelli Serred – SURT, Susana Pavlou – MIGS, Flavia Pesce – IRS, Denis Riabov, Folkuniversitetet, Ana Gil Rituerto – Fundación Mujeres, Maria Scordo - CIF, Caterina Solano – Associazione Donatella Tellini, Rositsa Stoycheva - Animus, Maria Tchomarova – Animus, Apostolina Tsaltampasi – SEGE, Aikaterini Velessiotou – WCK, Mariangela Zanni – Centro Veneto Progetti Donna.

Queremos agradecer a las personas expertas y profesionales de campo que contribuyeron al desarrollo del conocimiento del proyecto, a través de su participación en nuestros eventos de intercambio y aprendizaje mutuo (en orden alfabético):

Patricia Cinza - *SUARA*

Cristina Hurson - *SONAS*

Urszula Nowakowska - *WAVE, Women Against Violence Europe/ Fundacja Centrum Praw Kobiet*

Daniela Santarpia - *D.i.Re, Donne in Rete contro la violenza/ Cooperativa Sociale E.V.A.*

Julia Uviña - *Barcelona Municipality*

Mayca Velasco - *Barcelona Municipality*

2017

Este kit de herramientas se ha realizado gracias al apoyo financiero del Programa de Derechos, igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea. El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva de las organizaciones socias del Proyecto WE GO! Y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Comisión Europea.

Contents

INTRODUCCIÓN	6
A1. Marco teórico y metodológico	8
1.1. Violencia de género	8
1.2. Empoderamiento.....	15
1.3. Economía feminista: el mercado laboral y el cuidado.....	17
1.4. Orientación profesional en servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia	24
1.5. Metodologías didácticas: ¿cómo apoyar a las supervivientes de VG para lograr su empoderamiento económico?	29
1.6. El nivel organizacional: la importancia de la creación de redes.....	39
1.7. Medidas de apoyo sensibles al género para el empoderamiento económico de los supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja	44
A2. Herramientas para la formación de formadores (capacitación para coaching)	54
HABILIDAD 1 - DESARROLLAR EMPATÍA (sentimiento de confianza entre las partes)	54
HABILIDAD DOS - DIFERENTES NIVELES DE CAPACIDAD DE ESCUCHA	59
HABILIDAD TRES - USANDO LA INTUICIÓN.....	62
HABILIDAD CUATRO - HACIENDO PREGUNTAS	63
HABILIDAD CINCO - OFRECIENDO RETROINFORMACIÓN DE APOYO	64
B1. Introducción metodológica: cómo implementar la formación We Go con supervivientes de violencia de género	67
Estructura del programa	67
Notas metodológicas	70
B2. Herramientas para la formación de mujeres	73
Entrevista individual de selección.....	73
Herramienta 1. Entrevista inicial	73
Rompehielos, actividades de cierre y herramientas de cohesión de grupo.....	77
Herramienta 2. Introducción de participantes.....	77
Herramienta 3. Rompehielos y actividades de cohesión grupal	79
Herramienta 4. Tejiendo reglas grupales	81
De los recursos a las competencias, de los sueños a los objetivos y planes	82
Herramienta 5. Hablar por mí misma... ..	82
Herramienta 6. Superpoderosas	84

Herramienta 7. El árbol de éxitos	86
Herramienta 8. Mercado de intercambio de talentos	88
Herramienta 9. Regalo de notas	89
Herramienta 10. Vamos a utilizar nuestros recursos internos	90
Herramienta 11. El autobús	93
Herramienta 12. Mis intereses profesionales	95
Herramienta 13. Incentivos para trabajar	99
Herramienta 14. El CV personalizado basado en las competencias para el empoderamiento.....	100
Herramienta 15. Análisis de competencias y plan de acción.....	108
Desarrollo de áreas y competencias clave	110
Herramienta 16. ¡Basta! Pon tus límites.....	110
Herramienta 17. Siendo asertivas en el trabajo	111
Herramienta 18. Visualizar y pensar positivamente	112
Conciencia de género	114
Herramienta 19. Ser mujer.....	114
Herramienta 20. Factores estructurales, personales y competenciales.....	115
Herramienta 21. Mapa de actividad	118
Herramienta 22. La cesta de cuidados y derechos	123
Redes y empoderamiento colectivo.....	126
Herramienta 23. Mi red personal.....	126
Herramienta 24. Trabajo en red para oportunidades laborales	128
Herramienta 25. Mentoring y redes de mujeres	131
Técnicas de búsqueda de empleo: Seguridad en la búsqueda de empleo	132
Herramienta 26. La seguridad es lo principal	132
Técnicas de búsqueda de empleo: análisis del mercado laboral	137
Herramienta 27. El mercado de trabajo	137
Técnicas de búsqueda de empleo: CV	138
Herramienta 28. Escribiendo tu CV.....	138
Técnicas de búsqueda de empleo: entrevistas de trabajo	140
Herramienta 29. Preparando una entrevista de trabajo 1	140
Herramienta 30. Mi discurso de presentación	147
Herramienta 31. Aspecto profesional	149
Competencias TIC.....	151
Herramienta 32. El PC: Por qué y cómo usarlo.....	151
Herramienta 33. Buscando en Internet	153



Herramienta 34. Uso seguro de las redes sociales	154
Herramienta 35. Estudio de caso: ofertas de trabajo falsas	158
Emprendimiento	159
Herramienta 36. Evaluación de la creatividad e innovación	159
Herramienta 37. ¿Cuándo se transforman las ideas en negocios?	163
Herramienta 38. Cómo configurar una empresa (social)	168
Cierre y evaluación.....	170
Herramienta 39. Evaluación – Grupos focales	170
Anexos: Estudio de casos	176
Estudio de caso del WCK (Grecia): estableciendo redes	176

INTRODUCCIÓN

WE GO! (Women Economic-independence & Growth Opportunity) es un proyecto de dos años co-financiado por la Unión Europea, centrado en un aspecto en específico que afecta a las mujeres víctimas de violencia de género (VVG): la falta de independencia económica, impidiendo que las mujeres puedan dejar a sus parejas violentas, asegurando alternativas sostenibles para ellas mismas y para sus hijos o hijas. El proyecto fue implementado por 15 organizaciones socias provenientes de 7 países pertenecientes a la Unión Europea (Italia, España, Grecia, Bulgaria, Chipre, Reino Unido y Suecia). El **objetivo general** de “WE GO!” es fortalecer los servicios de apoyo destinados a las mujeres víctimas de violencia de género, en particular a las actividades desarrolladas en los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia, cuyo propósito es empoderar a las mujeres. Este proyecto se basa en las experiencias y prácticas desarrolladas por los servicios de atención en la Unión Europea para poder identificar y difundir prácticas que empoderen económicamente a las mujeres para que puedan dejar de ser VVG.

Los servicios de atención a mujeres en situación de violencia, han desarrollado una experiencia significativa en este campo, que necesita ser evaluada, intercambiada y sistematizada para poder difundir el conocimiento adquirido, y de esta forma fortalecer los servicios que se encuentran disponibles en Europa. El empoderamiento e independencia económica de las mujeres VVG, es un hecho que ha sido reconocido por los servicios de violencia, aunque no ha sido explorado adecuadamente en cuanto a las políticas públicas y a las intervenciones para prevenir y luchar en contra de la violencia de género.

El resultado principal del *Proyecto We Go!* es un kit de herramientas para las personas trabajadoras de los servicios. Tiene el objetivo de fortalecer los conocimientos y metodologías de las personas profesionales, y proporcionarles herramientas concretas que les permitan reflexionar sobre sus prácticas actuales y proporcionar a las mujeres el desarrollo de su propio empoderamiento personal y económico. El contenido que se presenta es resultado de los **intercambios entre las personas profesionales de las organizaciones socias y personas expertas externas** involucradas en las actividades. WE GO! programó tres eventos de aprendizaje mutuo entre las socias implicadas, con el propósito de ofrecer un espacio que permitiera el intercambio de prácticas y la identificación de las principales áreas de intervención y herramientas para empoderar a las VVG, así como evaluar la efectividad del kit de herramientas.

El primer borrador del kit de herramientas fue probado por los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia involucrados en el proyecto WE GO! durante la implementación de la formación de empoderamiento dirigida a mujeres supervivientes VVG. Este periodo de prueba permitió evaluar su efectividad, para poder ajustar y finalizar el kit basándose en los comentarios tanto de las personas trabajadoras como de las mujeres supervivientes involucradas en el Proyecto WE GO!.

El kit de herramientas ha sido diseñado no solo para mejorar las habilidades de las personas profesionales, sino que también busca proveerles de herramientas y metodologías útiles para introducirlas en sus prácticas actuales. Los servicios de violencia, de hecho, sufren frecuentemente dificultades financieras y limitaciones en el tiempo y recursos humanos que pueden utilizar para realizar sus actividades. El kit de herramientas WE GO! tiene el propósito de facilitar herramientas que no impliquen cargas adicionales a los servicios de violencia, siendo una **oportunidad para mejorar la efectividad de las actividades que ya realizan**. Facilita además a las personas



trabajadoras de estos servicios, una guía teórica y herramientas prácticas para poder construir el empoderamiento económico y personal de las mujeres supervivientes. Está dividido en dos partes principales:

- **Parte A:** busca fortalecer la capacidad y las habilidades de las personas trabajadoras a través de un marco teórico que incluye conceptos básicos y acercamientos metodológicos basados, por un lado, en los principios de metodologías participativas, y por el otro, en cómo desarrollar habilidades específicas para poder apoyar a mujeres supervivientes. Por ejemplo, para generar confianza, afianzar relaciones, escuchar de forma activa, desarrollar la intuición, etc. Esta parte incluye ejercicios para fomentar la reflexión de las personas trabajadoras en cuanto su propio enfoque y habilidades, incluyendo consejos para mejorar.
- **Parte B:** herramientas prácticas que pueden ser usadas por las personas trabajadoras para promover el empoderamiento personal y económico de las mujeres supervivientes. Estas herramientas cubren diferentes áreas de intervención como el desarrollo de las competencias personales y redes de apoyo, técnicas para el empleo, trabajo autónomo/emprendimiento y habilidades en el sector TIC. Pueden ser seleccionadas y adaptadas para cumplir las necesidades específicas de cada mujer involucrada en el proceso de empoderamiento. Incluye actividades individuales y grupales.

SECCIÓN A. DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

A1. Marco teórico y metodológico

1.1. Violencia de género

Marco internacional y de la Unión Europea: conceptos y definiciones

La lucha contra la violencia de género en Europa se basa en un número de esfuerzos legislativos realizados a nivel internacional a lo largo de los años. Partiendo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, en la que a pesar de que no se menciona la violencia de género o violencia en contra de las mujeres de forma explícita, incluye recomendaciones (en específico las recomendaciones 12 y 19) clarificando que la Convención incluye la violencia contra las mujeres, con recomendaciones específicas a los diferentes Estados.

En 1993, se tomaron pasos históricos en la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres. Durante la [Conferencia Mundial de Derechos Humanos](#), la violencia contra la mujer (VCM) fue reconocida como una violación de los derechos y llamó a la designación de un relator especial sobre la violencia contra la mujer en la [Declaración y Programa de Acción de Viena](#). Esto ha contribuido en gran parte a la primera Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada ese mismo año, siendo el primer instrumento internacional que explícitamente aborda la VCM. Provee, al mismo tiempo, un marco para tomar acciones a nivel nacional e internacional.

La Declaración reconoce explícitamente la VCM como una violación de los derechos humanos y establece el reconocimiento de la “aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos”. La Declaración define la violencia contra la mujer como:

“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

Otra victoria para los derechos de las mujeres, en cuanto a la VCM, fue conseguida en 1994 durante la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, cuando se asociaron los conceptos de salud reproductiva y de violencia contra la mujer. En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing identificó acciones específicas que pueden tomar los gobiernos para poder prevenir y responder a la VCM y las niñas. La eliminación de la violencia contra la mujer fue considerada una de las acciones prioritarias. La Plataforma de Acción de Beijing expande la definición de la VCM e incluye todas las mujeres a las que se discrimina por pertenecer a una etnia o raza minoritaria, o por su estado legal, incluyendo a las mujeres más vulnerables a la violencia:

“La expresión ‘violencia contra la mujer’ se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas:

- a) La violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, la violencia sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

En 2002, el Consejo de Europa define la violencia contra la mujer como:

“todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”.

Otro avance y el acontecimiento más reciente se produjo en 2011 con el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La convención se elaboró basándose en el entendimiento de que la violencia contra las mujeres es una forma de violencia de género que se comete contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.

De acuerdo con la Convención "Es obligación de los estados abordarlo en todas sus formas y tomar medidas para prevenir la violencia contra las mujeres, proteger a sus víctimas y enjuiciar a los perpetradores. De lo contrario, será responsabilidad del estado". La convención no deja dudas: no puede haber una verdadera igualdad entre mujeres y hombres si las mujeres experimentan violencia de género a gran escala y las agencias e instituciones estatales hacen la vista gorda.

Las definiciones pertinentes proporcionadas en la Convención antes mencionada son las siguientes:

“violencia contra las mujeres” se entiende como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres e incluye todos los actos de violencia basada en el género que resultan, o pueden dar lugar, a un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico a las mujeres, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

Por “violencia contra las mujeres por razones de género” se entenderá toda violencia contra una mujer por el hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada”.

Por último, la convención urge a todas las partes a tomar medidas para poder **empoderar a las mujeres víctimas de violencia para que puedan ser económicamente independientes**. Esto toma particular relevancia en los países miembros de la Unión Europea, con tasas de paro de mujeres por encima la media europea.

Este enfoque fue seguido por el Parlamento Europeo y el Consejo, que definen la violencia por motivos de género (VMG) como:

“la violencia dirigida contra una persona a causa de su sexo, identidad o expresión de género, o que afecte a personas de un sexo en particular de modo desproporcionado; que dicha violencia puede causar a las víctimas daños físicos, sexuales, emocionales o psicológicos, o perjuicios económicos y que se entiende como una forma de discriminación y una violación de las libertades fundamentales de la víctima y que incluye la violencia en relaciones estrechas, la violencia sexual (en particular la violación, la agresión sexual y el acoso sexual), la trata de personas, la esclavitud y diferentes formas de prácticas nocivas, como los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina y los denominados «delitos de honor». Considerando que las mujeres víctimas de la violencia de género y sus hijos requieren con frecuencia apoyo y protección especial debido al elevado riesgo de victimización secundaria o reiterada, o de intimidación o represalias ligadas a este tipo de violencia”.

¿Qué es la ‘violencia por motivos de género’?

Los conceptos de ‘violencia por motivos de género’ y ‘violencia contra las mujeres’ se tienden a usar indistintamente con frecuencia en la literatura, en la práctica y en las políticas públicas. Sin embargo, el concepto de ‘violencia por motivos de género’ se refiere a la violencia dirigida hacia una persona basada en su género y en las expectativas que tiene la sociedad basadas en roles estereotipados. La violencia por motivos de género resalta el aspecto ‘género’ incluido en estos tipos de acto; en otras palabras, y de acuerdo con ONU Mujeres, la relación entre la subordinación de las mujeres en la sociedad y su elevada vulnerabilidad con la violencia. Por último, la violencia contra las mujeres afecta a mujeres y niñas de forma desproporcionada por



su género y su sexo biológico. Por estas razones, estos dos conceptos son usados indistintamente en el documento.

La violencia contra las mujeres yace en un sistema de prácticas y legislaciones que permiten los derechos y el esfuerzo activo por parte de los hombres para dominar y ejercer control sobre las mujeres, considerándolas como su propiedad. La violencia doméstica es uno de los tipos más comunes de violencia contra las mujeres. La violencia contra la pareja es una epidemia a nivel global, con consecuencias catastróficas a nivel físico, emocional, económico y social que afectan a las mujeres, a sus hijas e hijos, sus familias y sociedades en general alrededor del mundo.

Según la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (conocida por sus siglas en inglés FRA), la violencia contra las mujeres está extendida por toda Europa y el nivel de violencia infligida a las parejas íntimas es alarmante. En 2017, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea informó que el 22% de las mujeres han sufrido violencia física y/o sexual en su relación con un hombre. Basándose en el mismo informe, la práctica demuestra que las mujeres se quedan en ese tipo de relaciones debido a la dependencia económica propia y la de sus hijas e hijos. El informe señala además que **“las víctimas son económicamente y socialmente vulnerables, y requieren apoyo económico para poder salir de relaciones violentas”**. En los resultados obtenidos por la Agencia, se puede observar que el 39% de las mujeres que han dejado a sus parejas violentas sufren más problemas económicos que las mujeres que no han sufrido violencia física o sexual (26%). Los programas que promueven la inclusión social y el alivio económico de las víctimas son escasos, ya que el enfoque principal de este tipo de programas suele ser la asistencia inmediata, con servicios como alojamiento y asesoramiento legal.

A nivel europeo, se han tomado pasos en cuanto al apoyo de las víctimas, como la adopción en 2012 de la directiva que marca el estándar mínimo de los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de crímenes. La directiva establece que:

“...cuando la violencia se comete en una relación personal, la comete una persona que es o ha sido cónyuge o compañera de la víctima, o bien otro familiar de la víctima, tanto si el infractor comparte, o ha compartido, el mismo hogar con la víctima, o no. Dicha violencia puede consistir en violencia física, sexual, psicológica o económica, y puede causar lesiones corporales, daños psíquicos o emocionales, o perjuicios económicos. La violencia en las relaciones personales constituye un grave problema social, a menudo oculto, que puede causar traumas psicológicos y físicos sistemáticos de graves consecuencias, debido al hecho de que es cometida por una persona en la que la víctima debería poder confiar. Por lo tanto, las víctimas de violencia en relaciones personales pueden necesitar medidas de protección especiales. Las mujeres se ven afectadas por esta violencia en un grado desproporcionado, y la situación puede agravarse aún más cuando la mujer depende del infractor en lo económico, lo social o para su derecho a la residencia”.

Las mujeres y los niños y niñas que viven en entornos violentos a menudo se enfrentan a trampas de pobreza que obstaculizan su capacidad para escapar de ese ambiente y reconstruir sus propias vidas. Según un informe de WAVE, las trampas de la pobreza llevan a las víctimas de violencia y sus hijas e hijos a estar en peligro de exclusión social. Esto implica: el impacto de la violencia en la salud de las mujeres, la

exclusión de la educación y de la formación de por vida, el acceso limitado al mercado laboral (lo que lleva a tener recursos económicos limitados), la dependencia a la asistencia pública, la falta de vivienda, las familias monoparentales, y, para las mujeres migrantes, el riesgo de ser deportadas o excluidas de la asistencia y apoyo público dado su estado legal. Contribuyendo a lo mencionado, se encuentran las desigualdades estructurales a las que se enfrentan las mujeres en todos los niveles, incluyendo la posición marginada en el mercado laboral, la persistencia de la brecha salarial entre las mujeres y los hombres o la falta de servicios de cuidados públicos de bajo coste, entre otros. Todo esto se traduce en un nivel de pensiones bajo para las mujeres y una mayor dependencia en la asistencia pública y otras ayudas públicas. Las mujeres que sufren violencia doméstica, especialmente después de la separación, son más vulnerables a caer en la pobreza por varias razones. En la mayoría de los casos, no tienen recursos económicos, se encuentran sin un sitio para vivir, o tienen dificultades para acceder al mercado laboral. La situación es más precaria para las mujeres migrantes, cuyo estado legal se encuentra ligado al perpetrador, lo que no le permite acceder a los beneficios públicos por riesgo a ser deportadas.

Entendiendo la violencia en el ámbito de la pareja

En muchos países, el concepto de “violencia en el ámbito de la pareja” se encuentra incluida bajo “violencia doméstica”, un concepto más general que incluye la violencia ejercida por la pareja, pero también abarca la violencia ejercida contra una niña o niño, o contra una persona mayor, o agresión contra cualquier persona del hogar.

El proyecto WE GO! se enfoca específicamente en la intervención destinada a apoyar las personas **supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja**, considerando que la violencia en la pareja es un tipo de violencia que afecta a las mujeres desproporcionadamente. Ooms et al. definen la violencia en el ámbito de la pareja como un patrón de comportamientos coercitivos en los que una persona intenta controlar a la otra a través de amenazas o uso de violencia física, violencia sexual, violencia emocional y verbal, acecho, y violencia económica (Hahn, A. A., y Porstmus, L. J., 2014).

Una definición más comprensiva es la que usa la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual define esta forma de violencia como uno de los tipos de violencia contra las mujeres más comunes e incluye violencia física, sexual y emocional, al igual que comportamientos que buscan ejercer el control, de parte de la pareja íntima. Específicamente:

“La violencia infligida por la pareja se presenta en todos los entornos y grupos socioeconómicos, religiosos y culturales. La abrumadora carga mundial de violencia infligida por la pareja es sobrellevada por las mujeres. La violencia en la pareja se refiere a cualquier comportamiento, dentro de una relación íntima, que cause o pueda causar daño físico, psíquico o sexual a los miembros de la relación. A continuación, se enumeran algunos ejemplos: Agresiones físicas, por ejemplo, abofetear, golpear, patear o pegar. Violencia sexual, por ejemplo, relaciones sexuales forzadas y otras formas de coacción sexual. Maltrato emocional, por ejemplo, mediante insultos, denigración, humillación constante o intimidación (como al destruir objetos), amenazas de causar daño o de llevarse a los hijos. Comportamientos controladores y dominantes, por ejemplo,



aislar a una persona de sus familiares y amigos, vigilar sus movimientos y restringir su acceso a recursos financieros, empleo, educación o atención médica.”

La directiva 2012/29/EU establece un estándar mínimo en cuanto a los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de crímenes. Sin embargo, a pesar de no usar las palabras “violencia infligida por la pareja”, provee la definición de violencia cometida dentro de una relación, definiéndola como:

“...cuando la violencia se comete en una relación personal, la comete una persona que es o ha sido cónyuge o compañera de la víctima, o bien otro familiar de la víctima, tanto si el infractor comparte, o ha compartido, el mismo hogar con la víctima, o no. Dicha violencia puede consistir en violencia física, sexual, psicológica o económica, y puede causar lesiones corporales, daños psíquicos o emocionales, o perjuicios económicos. La violencia en las relaciones personales constituye un grave problema social, a menudo oculto, que puede causar traumas psicológicos y físicos sistemáticos de graves consecuencias, debido al hecho de que es cometida por una persona en la que la víctima debería poder confiar. Por lo tanto, las víctimas de violencia en relaciones personales pueden necesitar medidas de protección especiales. Las mujeres se ven afectadas por esta violencia en un grado desproporcionado, y la situación puede agravarse aún más cuando la mujer depende del infractor en lo económico, lo social o para su derecho a la residencia”.

Por último, es importante señalar que a pesar de que la Convención del Consejo de Europa no menciona la prevención y la lucha contra la violencia doméstica y la violencia contra las mujeres en su texto, se puede observar que en los párrafos explicativos 41 y 42, se realiza una conexión con la violencia doméstica:

“41. Artículo 3 (b) contiene la definición de “violencia doméstica” incluyendo todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre los cónyuges o parejas de hecho, sin distinción de relación familiar biológica o legal. En línea con lo mencionado en el párrafo 40, la violencia económica puede estar relacionada con la violencia psicológica. La violencia doméstica incluye dos tipos de violencia: la violencia ejercida entre los cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, al igual que la violencia inter-generacional que ocurre entre padres, madres, hijos e hijas. La definición es neutral y abarca las víctimas y las personas perpetradoras de ambos sexos”.

“42. La violencia doméstica incluye todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre los cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales. Es un tipo de violencia que afecta a las mujeres de forma desproporcionada, y por esta razón se considera que está relacionada con el género. A pesar de que el uso del término “doméstico/a” pudiera limitar el contexto del lugar donde ocurren los actos violentos, quienes han escrito el informe reconocen que se puede seguir ejerciendo la violencia a pesar de que se haya finalizado la relación. Por esta razón, se acordó que no es necesario que la víctima o la persona perpetradora vivan bajo el mismo techo. La violencia doméstica inter-generacional incluye todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que ejerce

una persona en contra de su hijo o hija, o padre o madre (violencia a personas mayores), o todo tipo de actos de violencia que ocurran entre personas dentro de la familia que pertenezcan a generaciones diferentes. También en este caso no hace falta que la víctima y la persona perpetradora vivan bajo el mismo techo”.

Violencia Económica, independencia económica y empoderamiento económico

A pesar de que las mujeres de todas las demográficas son susceptibles a ser víctimas de violencia de pareja íntima, se pueden enfrentar a dicha violencia de forma diferente dependiendo de las divergencias sociales, étnicas y económicas. Específicamente, las mujeres que se encuentran en un estado socioeconómico “bajo” tienden a sufrir violencia de pareja íntima con más frecuencia y más severa, al mismo tiempo que tienen menos recursos y acceso limitado a servicios que les provean protección personal. Las barreras estructurales, como la pobreza, el bajo nivel de educación, la falta de acceso a la información, dificulta la posibilidad de salir de la violencia. Estas barreras limitan el conocimiento que puedan tener las mujeres sobre la disponibilidad de recursos, y sus propias habilidades para ser independientes económicamente.

Los problemas relacionados con la independencia económica como punto de salida de los entornos violentos son cruciales para este grupo de mujeres.

De hecho, la independencia económica es generalmente reconocida como un “requisito” que permite tanto a los hombres como a las mujeres, ejercer control y que tomen decisiones sobre sus propias vidas. El párrafo 26 de la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) menciona un claro compromiso de parte de los estados a:

“promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos”.

Según la literatura socioeconómica principal analizada hasta ahora, la **independencia económica** se refiere a la condición en la cual las mujeres y los hombres tienen acceso propio a una variedad de oportunidades y recursos económicos – incluyendo servicios de empleo y disponibilidad de ingresos – para que puedan moldar y ejercer control sobre sus propias vidas. Esto les permite cubrir sus propias necesidades, y las necesidades de las personas dependientes, al igual que les permite tomar sus propias decisiones.

El término de **“independencia económica de las mujeres”** reconoce que las mujeres son agentes económicos que contribuyen a la actividad económica y que deberían beneficiarse de ello, en igualdad de condiciones con los hombres. La independencia económica puede jugar un papel importante en el posicionamiento de las mujeres dentro de la sociedad y dentro de sus propios hogares.

Generalmente, **el empleo** es reconocido como el camino principal para poder ser independiente económicamente y para poder evitar caer en la pobreza. Esto se hace



aún más presente en cuanto a la independencia económica de las mujeres, que se encuentra ligada fuertemente al reconocimiento y a la valoración del trabajo realizado por las mujeres. Esto implica que, **la calidad del empleo y las condiciones laborales**, son especialmente relevantes: malas condiciones laborales (en relación, por ejemplo, a sueldos bajos, trabajos precarios, jornadas laborales cortas, vidas laborales interrumpidas, segregación del mercado laboral) y la dificultad de progresar dentro de un empleo, pueden conllevar ingresos bajos e inestables, pocas oportunidades de formación, y en muchos países, la falta de acceso a servicios de protección social, lo que lleva a tener bajas pensiones en edades más avanzadas, incrementando el riesgo de caer en la pobreza.

En cuanto a la independencia económica, en especial la independencia económica de las mujeres, es importante tener en cuenta **la seguridad económica**. Esta hace referencia a la habilidad de planificar las necesidades y riesgos a largo plazo, a los que hay que hacer frente. Tener seguridad económica puede incluir también la adquisición de conocimientos financieros y nuevas competencias laborales, tener un seguro contra la pérdida y/o adversidad, y ser capaz de ahorrar para poder afrontar la jubilación o gastos relacionados con la educación de un hijo o una hija.

Desafortunadamente, las mujeres **víctimas de violencia en el ámbito de la pareja** sufren una combinación de actos violentos. El abusador puede usar una variedad de tácticas para socavar la independencia económica de la pareja actual o antigua. Por ejemplo:

Un abusador puede prevenir que su pareja se mantenga empleada, o que interfiera con el trabajo lo que ponga en juego el empleo. De esta forma puede mantener una dependencia económica sobre su víctima, dificultando que esta persona pueda dejar la relación. Un abusador puede ejercer control pleno sobre las finanzas de su pareja, o le asigna una paga por una cantidad de dinero específica de forma temporal (mensual, semanal, etc.). También, puede interferir con las actividades académicas o comprometer las becas obtenidas por su pareja, poniendo en riesgo el futuro y los objetivos a largo plazo de su pareja (Centro Nacional de Violencia Doméstica y Sexual).

Con este fin, los programas ad hoc de empoderamiento económico y las estrategias de defensa económica representan esfuerzos que ayudan a las personas supervivientes a obtener o recuperar su propio equilibrio financiero durante y después del abuso. Al mismo tiempo, otro tipo de servicios de apoyo, como los que están destinados a desarrollar las habilidades a través de formación y educación, o los que incrementan la posibilidad de entrar o volver al mercado laboral, son cruciales para crear condiciones que permitan alcanzar la independencia económica y escapar de entornos violentos.

En la siguiente sección se describen los elementos básicos para realizar un acercamiento al empoderamiento desde la perspectiva feminista.

1.2. Empoderamiento

El concepto de “empoderamiento” no tiene un solo significado o definición universal. Por el contrario, es un término complejo, de naturaleza subjetiva, en relación a varias



teorías de poder, y la diferencia de sus significados, interpretaciones, similitudes y divergencias pueden generar contradicciones.

Los orígenes del concepto de empoderamiento se datan de los años sesenta. Fue usado por los movimientos afroamericanos de “poder negro” (“black power” en inglés) y en los movimientos de los derechos civiles de Estados Unidos. También tiene raíces en las conocidas experiencias educativas de Paulo Freire en los movimientos populares de Brasil y Latinoamérica de los años sesenta y setenta.

A mediados de los años ochenta, el concepto de empoderamiento tomó fuerza en los movimientos feministas. La concepción feminista de “empoderamiento”, basada en la acción colectiva, fue promovida por Gita Sen y Caren Grown en Desarrollo, Crisis y Visiones Alternativas (dentro del proyecto DAWN, siglas en inglés de Alternativas de Desarrollo para una Nueva Era). En la Conferencia Mundial de Beijing en 1995, el enfoque del empoderamiento de las mujeres se consolidó como una estrategia principal para el progreso de las mujeres y la lucha contra la feminización de la pobreza. A partir de este momento, el concepto de empoderamiento se convirtió en pieza clave en el discurso de los programas de desarrollo.

El proyecto “Pathways” sobre el empoderamiento de las mujeres propone una definición “útil” del empoderamiento que incorpora el concepto de poder: “El empoderamiento de las mujeres ocurre cuando, de forma individual o a través de grupos organizados, son capaces de imaginar su propio mundo de forma diferente, realizando su propia visión cambiando las relaciones de poder que las mantienen en la pobreza, restringen su voz y las privan de su propia autonomía” (Eyben, 2011).

El proyecto establece tres diferencias en cuanto a las dimensiones del empoderamiento:

- **Empoderamiento social.** Trata sobre el cambio dentro de la sociedad para que las mujeres se posicionen en un lugar de respeto y reconocimiento, permitiéndoles vivir como quieren, y no bajo un marco establecido por otras personas. El sentimiento de autonomía y el de valor propio son fundamentales para poder tomar decisiones de forma independiente – sobre sus relaciones sexuales, sobre el matrimonio y sobre sus derechos reproductivos –. Valorar y respetar a las mujeres es vital para que puedan participar en la política, para que puedan pedir una devolución justa por su trabajo, y para que puedan acceder a los servicios públicos, como los sanitarios o los educativos.
- **Empoderamiento político.** Está relacionado con la representación equitativa en las instituciones políticas, alzando las voces de las personas que no se pueden expresar, para que las mujeres participen en la toma de decisiones que afectan a sus propias vidas, y a las vidas de otras personas como ellas. Tiene la posibilidad de poder hablar de, y hablar de parte de ellas mismas, adquiriendo el derecho de participación en el proceso democrático.
- **Empoderamiento económico.** Trata sobre la capacidad de contribución de las mujeres, al igual que de obtener beneficios provenientes de las actividades económicas, dentro de un marco que reconoce el valor de la contribución de las mujeres, respeta su dignidad y hace posible que ellas negocien una distribución más igualitaria y justa de los beneficios.



En organizaciones feministas, como los “Servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia” alrededor de Italia, el concepto de empoderamiento se aplica generalmente al proceso de concientización, desarrollo de la autonomía y aumento de la autoridad y el poder que tienen las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a sus propias vidas.

Al mismo tiempo, es un proceso en el cual las mujeres fortalecen sus capacidades, su papel, autonomía y autoridad como personas y como grupo social. Tiene el propósito de promover el cambio y transformar relaciones de subordinación.

Se refiere a procesos discontinuos de transformación de diferentes relaciones de poder, cuestionando el poder como una forma de dominación sobre otra persona ("poder sobre"), y promoviendo una nueva noción de poder compartido ("poder con"). Se basa en relaciones sociales más democráticas. Desde la perspectiva feminista y la perspectiva transformadora, responde a la necesidad de generar cambios en las relaciones de poder entre los géneros, modificando su distribución, tanto en las relaciones personales, como en las instituciones sociales.

Por lo tanto, el empoderamiento no es algo que pueda ser "otorgado". Es un proceso dinámico que lucha por un esfuerzo individual y colectivo. Está estrechamente ligado a una nueva noción de poder basada en relaciones sociales más democráticas y el impulso de un poder compartido y "sostenible" (Batiwala, 1997). Un poder establecido en la construcción de mecanismos de responsabilidad colectiva, de toma de decisiones, de participación y de equidad de género.

Para que pueda ser considerado un proceso verdaderamente transformador, el empoderamiento debe considerar tanto la dimensión individual como la dimensión colectiva y social. De forma individual, los cambios están dirigidos a lograr altos niveles de autoconfianza, autoestima y el poder de negociación de sus propios intereses.

Desde la perspectiva colectiva y social, el proceso de empoderamiento implica fortalecer nuestros lazos, agentes de apoyo y reconocimiento mutuo que permita que las mujeres se enfrenten a los problemas comunes, permitiéndoles avanzar en la defensa de los intereses comunes.

En la sección 1.5., se proporcionan algunas pautas metodológicas para aplicar el enfoque de empoderamiento en los cursos de formación para mujeres.

1.3. Economía feminista: el mercado laboral y el cuidado

La economía feminista es un cuerpo de trabajo teórico que busca la comprensión de la desigualdad de género. La desigualdad de género es, al mismo tiempo, la causa y la consecuencia del patriarcado y de las relaciones de poder desiguales entre las mujeres y los hombres. La desigualdad de género, en el marco de la economía, es al mismo tiempo, la causa y la consecuencia de la violencia machista contra las mujeres: la violencia es utilizada por los perpetradores para sustentar y reforzar la subordinación de la mujer, y la violencia económica es una forma de violencia, comparable a la violencia física y psicológica.

Más allá de casos específicos de la violencia en el ámbito de la pareja, la desigualdad de género se mantiene en diferentes ámbitos de la vida (la salud, la educación, la



representación política, el mercado de trabajo, etc.), algo que afecta de forma desventajosa a la vida de las mujeres. El llegar a comprender las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito económico es la clave en la lucha contra la violencia contra la mujer, como fenómeno generalizado y, específicamente, para mejorar la vida de las supervivientes.

Uno de los aspectos más críticos y preocupantes que refiere la Plataforma de Acción de Beijing es el relacionado con 'Las mujeres y la economía'. La Plataforma se compromete claramente a 'promover la independencia económica de las mujeres, incluido el empleo, y a erradicar la carga persistente y creciente de la pobreza sobre las mujeres, abordando las causas estructurales de la pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso para todas las mujeres, incluidas las provenientes de las zonas rurales, como agentes vitales de desarrollo, los recursos productivos, las oportunidades y los servicios públicos "(Naciones Unidas, 1996).

Sin embargo, en la red de apoyo a las mujeres supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja, el empoderamiento económico suele ser un área subdesarrollada y la independencia económica sigue siendo un objetivo difícil de lograr. Cuando los servicios prestados incluyen la inserción laboral o programas de formación, generalmente refuerzan desigualdades de género en el mercado laboral. Proporcionan acceso a las supervivientes a empleos "feminizados", en sectores de baja remuneración, ya que tienden a ser los empleos que se encuentran disponibles en el momento ofreciéndoles una oportunidad a las mujeres en el proceso de recuperación de la violencia ejercida por la pareja. Cuando los servicios y las personas profesionales adquieren más experiencia y especialización, hay una falta de comprensión en cómo desarrollar programas de empoderamiento con perspectiva de género basados en la comprensión de las desigualdades económicas que afectan a las mujeres y como estos servicios pueden operar para erradicar las desigualdades de género en todas las esferas. La economía feminista provee un marco teórico útil para entender y abordar estos problemas, y así poder lograr el objetivo de promover el empoderamiento económico de las mujeres.

El género y la economía: argumentos básicos de la economía feminista

La economía feminista es una rama de la economía crítica, la cual cuestiona la homogeneidad de las teorías económicas. Rechaza el sesgo androcéntrico de los ideales económicos convencionales, o "homo economicus" (destinar las características universales a quien sea hombre blanco, adulto, saludable, heterosexual y de sueldo medio).

La economía feminista se enfoca en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable a considerar a la hora de explicar la economía. El marco teórico de la economía feminista es crítico en cuanto a la consideración que se tiene de que las diferencias en la elección de las carreras profesionales y académicas de los hombres y las mujeres, por ejemplo, se producen por decisión propia y libre. El marco teórico ha desarrollado trabajo para identificar las desigualdades de género estructurales que se encuentran ligadas al mismo sistema capitalista.

Una de las contribuciones más importantes de la economía feminista es la redefinición del concepto "trabajo", para que aparte de incluir el trabajo remunerado en el mercado



laboral, incluya el trabajo no remunerado en el ámbito público. Este tipo de trabajo ha sido conceptualizado, y considerado indispensable en la sostenibilidad de la economía: la economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, en vez del análisis de los mercados. La economía capitalista se sostiene principalmente por el hecho de que mucho del trabajo necesario es realizado gratuitamente por las mujeres.

La economía feminista ha abarcado tanto la creación de nuevos conceptos para visibilizar el género en la realidad económica como el diseño de los nuevos indicadores e instrumentos económicos que permiten obtener la información necesaria para entender la realidad. Como menciona la economista feminista española Cristina Carrasco (2007), “las estadísticas actuales están bajo sospecha y deberían reexaminarse para poder ver todo lo que el lente androcéntrico del homo economicus ha oscurecido”.

A continuación, se exponen una serie de conceptos de la economía feminista en relación al trabajo de los cuidados, como el lado invisibilizado de la economía, al igual que la dimensión del mercado laboral que incluye el género y las desigualdades de género.

La división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo supone la concentración de las mujeres en las labores reproductivas en el ámbito doméstico, al igual que en actividades y puestos específicos dentro del trabajo remunerado.

La división sexual del trabajo construye lo “femenino” y lo “masculino” de forma diferente. Deja en la esfera de lo femenino, lo relacionado con el cuidado de la familia, el hogar y las labores no remuneradas. Mientras que posiciona a lo masculino en la esfera pública, donde se encuentra el trabajo remunerado y el poder de decisión que tiene impacto social. De esta forma, la organización de la sociedad es construida de forma discriminatoria hacia las mujeres, ya que las posiciona en una situación desventajosa y en desigualdad en comparación a la de los hombres.

El trabajo de cuidados

La economía feminista ha dedicado gran parte de sus esfuerzos a redefinir las tareas de cuidado como una contribución clave en la economía. La economista española Amaia Pérez Orozco brinda una definición útil sobre el “trabajo de cuidados”:

“Por concepto del trabajo de cuidados entendemos el manejo diario de la vida y la salud, de la necesidad más básica y diaria para poder sostener la vida. Implica la doble dimensión: la dimensión “material” – llevando a cabo actividades específicas con resultados tangibles, atendiendo a las necesidades corporales y psicológicas - y la dimensión “inmaterial”, afectado el lado afectivo y de relaciones – relacionada con el bienestar emocional”. (Pérez Orozco, 2006).

¿Cuáles son las implicaciones para las mujeres?¹

- “Doble jornada laboral”

¹ Las definiciones se encuentran a continuación.



- Lleva a las mujeres a trabajar en la economía informal, a trabajar a tiempo parcial, o a aceptar trabajos con bajas remuneraciones para poder cumplir con “las responsabilidades” del hogar y de los cuidados.
- Segregación vertical y horizontal: “techo de cristal” y “suelo pegajoso”.
- La falta de reconocimiento de su contribución a la sociedad y a la economía productiva.
- La feminización de la pobreza: fenómeno por el que las mujeres representan desproporcionadamente la pobreza del mundo.
- Violencia económica basada en género.
- El trabajo de las mujeres es explotado e infravalorado – trabajan más horas por menos dinero.
- La brecha salarial – bajos salarios – la feminización de la pobreza – la falta de independencia económica.
- La falta de realización de actividades de ocio.
- La reproducción de estereotipos sexistas en las nuevas generaciones.

¿Qué representa esto para la economía?

- Según las estimaciones sobre el valor del trabajo de cuidados, una familia típica gastaría sobre 25 800 € anuales si externalizara los trabajos de cuidado que realizan principalmente las mujeres.

Doble jornada

La doble jornada es la condición en la que las mujeres están sujetas a realizar trabajo remunerado y, adicionalmente, se les responsabiliza de las actividades asociadas con el trabajo reproductivo, porque no es compartido con sus parejas.

En Grecia, en el año 2014, los hombres pasaron de promedio 1 hora y 31 minutos haciendo tareas domésticas (principalmente cocinando, y apenas limpiando) mientras que las mujeres, de promedio, pasaron 4 horas y 36 minutos realizando este tipo de actividades.

La brecha salarial

Según la definición de la Comisión Europea, la brecha salarial es la diferencia entre las ganancias brutas de todas las mujeres trabajadoras y todos los hombres trabajadores. Si nos basamos en los cálculos de las ganancias por hora, las mujeres ganan 16% menos por hora que los hombres de promedio en la Unión Europea, lo que implica trabajar 2 meses gratis al año. Si el cálculo se realiza sobre la base de las ganancias anuales, no por hora, la brecha crece (25-30%) porque muchos hombres trabajan a media jornada. La brecha salarial se amplía más con la edad: las mujeres mayores ganan menos que los hombres con su misma edad. Tener menos dinero tiene implicaciones a largo plazo: menos dinero para ahorrar o invertir, y una brecha salarial en el promedio de las pensiones de los hombres y las mujeres de la Unión Europea de 39%.

Representación de la brecha de género salarial de forma desajustada en los países miembros de la Unión Europea y Estados miembros (%)



(1) Eurostat, 2013. (2) Eurostat, 2010

Fuente: Eurostat (2013). * Cifras del 2010. ** Cifras del 2012

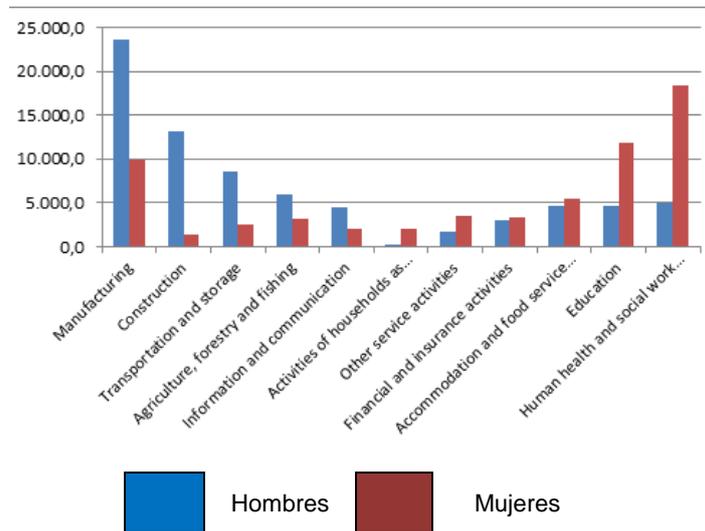
Las causas de la brecha salarial surgen por las desigualdades de género en el mercado laboral y en la redistribución global del trabajo (incluyendo el trabajo no remunerado).

Las características principales de la participación de las mujeres en el mercado laboral son:

- Absentismo: la llamada “inactividad”, un concepto que la socióloga Margaret Maruani considera una “aberración sociológica” (Maruani, 2002). Esto se debe a las altas tasas de desempleo de las mujeres, su participación en la economía informal, el trabajo a tiempo parcial y la temporalidad de los empleos. Entre el trabajo a tiempo parcial y las pausas en las carreras laborales para cuidar de hijos o hijas y otras personas dependientes, las mujeres reciben menos ascensos lo que implica que ganan menos dinero.
- La discriminación, tanto directa (trato injusto hacia las mujeres) como indirecta (prácticas que pueden aparecer justas o neutras, pero de hecho no lo son porque afectan a las mujeres de forma desproporcionada. Ej.: que ningún trabajo a tiempo parcial se permita en una determinada empresa).

Segregación vertical y horizontal: “techo de cristal” y “suelo pegajoso”

La segregación ocupacional o horizontal es la “distribución desigual de los hombres y las mujeres en un sector o entre sectores” (Generalitat de Catalunya, 2008).



Fuente: Encuesta sobre el mercado laboral y la mano de obra, 2015

[Los 11 sectores del mercado laboral que se encuentran en el gráfico se traducen al castellano como (de izquierda a derecha): (1) industria manufacturera, (2) construcción, (3) transporte y almacenamiento, (4) agricultura, silvicultura, ganadería y pesca, (5) información y comunicaciones, (6) actividades hogares, empleador personal doméstico, (7) otros servicios, (8) actividades financieras y de seguros, (9) hostelería, (10) educación y (11) actividades sanitarias y de servicios sociales]

Los trabajos que realizan las mujeres tienen menos valor económico y social: los sectores feminizados con peores condiciones laborales, salarios más bajos, mayor temporalidad y altos niveles de trabajo a tiempo parcial.

Esto se puede relacionar con la división sexual del trabajo: estos trabajos son la extensión de las labores que realizan las mujeres en la esfera privada. Es un rol y una obligación como mujeres, y por esta razón, no se le adjudica ningún prestigio en la esfera pública o valor monetario.

En algunos sectores u ocupaciones, las mujeres tienden a estar poco representadas, mientras que los hombres tienden a predominar. En algunos países, las ocupaciones donde predominan las mujeres, como en la educación o en la enfermería, ofrecen un salario menor que en las ocupaciones donde predominan los hombres, a pesar de que se necesita la misma experiencia y la misma formación.

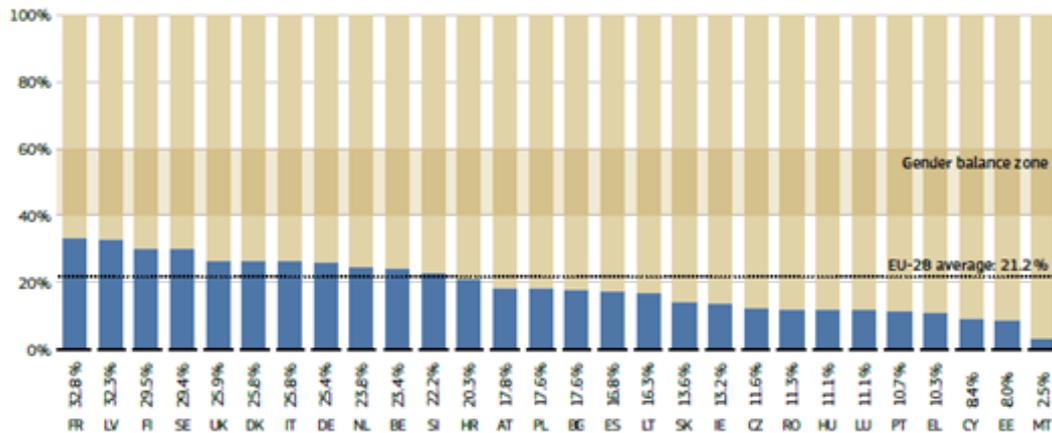
La segregación vertical es la “distribución desigual de las mujeres y los hombres en categorías de empleo diferentes o niveles diferentes, para que las mujeres se concentren en trabajos con menos responsabilidades” (Generalitat de Catalunya, 2008).

En el gráfico, estos dos conceptos se usan para describir la segregación vertical en el mercado. El más conocido de ellos es el “techo de cristal”: barrera o dificultad invisible que afecta el acceso de las mujeres a posiciones de poder, de alto nivel donde se toman decisiones, debido a la parcialidad en cuanto a sus capacidades profesionales.

Un 21% de las personas que ocupan puestos en las juntas directivas de las grandes compañías que cotizan en la bolsa de la Unión Europea, son mujeres. Solo hay ocho países (Francia, Letonia, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Dinamarca, Italia y Alemania)

en los que las mujeres ocupan por lo menos un cuarto de todos los puestos de las juntas directivas.

Representación de mujeres y hombres que ocupan puestos en las juntas directivas de compañías de la Unión Europea que cotizan en la bolsa



Fuente: Comisión Europea, Base de datos sobre la toma de decisiones de mujeres y hombres.

[La línea dentro del gráfico muestra la media europea (UE-28) la cual se encuentra en un 21,2%. La zona más oscura entre el 40-60% muestra la “zona de balance de género”]

El segundo concepto asociado con la segregación vertical es el “suelo pegajoso”. Este se refiere a la concentración de las mujeres en las categorías más bajas de la ocupación laboral, donde los trabajos requieren cualificaciones más bajas, y donde los salarios son más bajos y en altas condiciones de vulnerabilidad.

La intersección de las desigualdades tiene un papel mayor en mantener a las mujeres pegadas a los suelos. Un ejemplo es el hecho de que las mujeres migrantes tienen mayor dificultad en cuanto al reconocimiento de sus cualificaciones de forma oficial en los países de acogida. Esto hace que su trabajo se concentre en sectores segregados, como el trabajo de cuidados.

Las organizaciones feministas que trabajan en el empoderamiento económico de las supervivientes de violencia ejercida por la pareja tienen el reto de promover la integración ocupacional y programas formativos que contribuyan a la independencia económica individual de las mujeres, pero no llegan a reforzar las desigualdades de género, las cuales son la raíz de la violencia ejercida por la pareja.

1.4. Orientación profesional en servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia

El empoderamiento económico de las supervivientes requiere que las y los trabajadores sociales de los servicios de atención tengan unas habilidades y unos comportamientos un tanto diferentes a los que están acostumbrados, obligándoles a salir de su zona de confort. El apoyo que proporciona una orientadora laboral es distinto a cualquier otro. La orientadora se centrará únicamente en la situación de la persona, prestando una clase de atención y de compromiso que rara vez encontrará dicha persona en otro lugar. El asesoramiento (coaching) se centra en situaciones generales de la vida: mejora de nuestro desempeño y obtención de los resultados deseables en cuanto a colocación laboral y, sobre todo, mayor competitividad laboral. La terapia se centra normalmente en problemas específicos y significativos, por ejemplo, trauma, enfermedad mental, etc.².

Una buena orientadora o coach laboral debe tener las siguientes competencias:

Lista de competencias	
Transferencia de habilidades y competencias	Análisis y resolución de problemas Capacidades digitales Cultura de la información Comunicación (entrevistas) Redacción de documentos Expresión verbal, capacidad de expresión Capacidad para motivar a las personas Organización y planificación de trabajos Desarrollo personal Habilidad para hacer presentaciones Pensamiento flexible (adaptabilidad, flexibilidad, habilidad para improvisar) Independencia Trabajo en equipo Creatividad Capacidad de negociación
Conocimientos	Conciencia de género Capacidad para fomentar el desarrollo profesional de las personas en las diferentes etapas de su vida Métodos y técnicas de orientación profesional Psicología humana básica, evolución, psicología social y de asesoramiento, psicología del trabajo, diagnóstico psicológico, pedagogía y otras ciencias humanas Tendencias del mercado laboral, información sobre oportunidades de formación y oportunidades para la realización profesional

² Fuente: Proyecto "Bilan de Competences para Demandantes de Empleo: intercambio de experiencias internacionales y aplicación de nuevos hallazgos en la práctica de la Oficina de Empleo de la República Checa No CZ.1.04/5.1.01/77.00070 financiado por el FSE

	<p>Características básicas de las profesiones y sus condiciones</p> <p>Servicios especializados relacionados con los problemas personales y la situación social</p>
<p>Transferencia de habilidades y competencias</p>	<p>Análisis de las necesidades de la persona y elaboración del calendario del proceso de consulta</p> <p>Mapeo de la motivación, las cualidades personales y las capacidades mediante herramientas de evaluación vocacional y autoevaluación</p> <p>Apoyo al autoconocimiento, proceso de toma de decisiones y desarrollo de aptitudes para el control de la trayectoria académica y profesional</p> <p>Liderar las actividades de consulta individual y grupal en el ámbito pedagógico</p> <p>Identificación de oportunidades para el desarrollo y las necesidades formativas del cliente</p> <p>Cooperación con actores claves en el ámbito de la educación, el empleo y el mercado laboral</p>

Crterios y Normas de Calidad para Orientadoras Laborales

Conocimientos expertos, habilidades y experiencia de la orientadora	
Crterios de Calidad	Normas de Calidad
Fundamentos teóricos	Debe conocer la legislación básica relativa al empleo y la educación.
Desarrollo profesional	Realiza un seguimiento de novedades en su ámbito profesional y participa en eventos profesionales y de formación complementaria conforme a la evolución actual, actualizando permanentemente sus competencias profesionales.
Información de fondo	<p>Conoce otros proveedores de servicios especializados que puede contactar o recomendar a las clientas si fuese necesario.</p> <p>Conoce la situación general y la evolución del mercado laboral.</p> <p>Conoce las particularidades del mercado laboral en distintas regiones o puede recurrir a fuentes de información sobre características regionales del mercado laboral.</p> <p>Puede recurrir a fuentes de información sobre características regionales del mercado laboral.</p>
Principios éticos	Puede explicar cómo trabajar con datos personales confidenciales y sensibles dentro del marco legislativo vigente.

Emprendimiento y autoempleo

El tema de la actividad empresarial femenina ha sido desatendido, en gran medida, por la sociedad y las ciencias sociales. Las mujeres no sólo tienen tasas de participación menores que los hombres en iniciativas empresariales, sino que también suelen optar por fundar y gestionar empresas en industrias diferentes a las de los hombres. Este tipo de empresas, principalmente en los sectores educativos, minorista y de servicios, son, a menudo, percibidos como menos importantes para el desarrollo



económico y el crecimiento que el sector manufacturero y de alta tecnología. Puesto que las políticas y los programas tienden a ser "androcéntricos", a menudo no tienen en cuenta las necesidades específicas de las empresarias. Como consecuencia de esta situación, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres todavía no es una realidad desde la perspectiva de la capacidad empresarial.

Estos aspectos también influyen en el acceso de las mujeres a la financiación: las investigaciones en la UE demuestran que los roles de género hacen que el acceso de las mujeres a recursos financieros no sea en igualdad (Departamento de la Dirección General de Políticas internas, 2015).

. Por ejemplo:

- Las mujeres son menos propensas que los hombres a solicitar una financiación de la deuda.
- Las mujeres son menos propensas que los hombres a solicitar una financiación de las inversiones.
- Las mujeres tienden a pedir menos financiación que los hombres.
- Las mujeres carecen de confianza y habilidades para solicitar una financiación de capital. Las mujeres se valoran a sí mismas y a sus capacidades empresariales peor que los hombres, incluso para negocios similares. Si las mujeres carecen de confianza en sus propios negocios, les resultará más difícil convencer a un financiador o inversor.
- Las mujeres tienden a crear empresas en sectores en los que predominan las mujeres. Muchos actores, incluidos el sector financiero, perciben a este tipo de empresas como empresas con bajo potencial de crecimiento y bajo valor añadido. Por estas razones, los inversores de capital se sienten menos atraídos por ellas.
- Algunos datos indican que los proveedores de financiación de deuda (préstamos y crédito bancario) también se sienten menos inclinados a conceder préstamos a empresas consideradas de bajo potencial de crecimiento, incluidas las empresas de los sectores dominados por las mujeres.

Iniciativa Emprendedora Social

Cuando hablamos sobre el significado de la Iniciativa Emprendedora Social (IES), nos damos cuenta de que existen varias teorías, pero el objetivo de la empresa social es siempre la misma: *tener un impacto positivo en la sociedad*.

En los últimos tiempos, la Iniciativa Emprendedora Social se ha convertido en una alternativa a la empresa tradicional, si bien, la estructura jurídica sigue siendo imprecisa en muchos países de la UE. Son cada vez más las personas potencialmente emprendedoras que al plantearse su carrera profesional, ven la IES como una alternativa a los negocios con fines lucrativos, especialmente entre las mujeres. La Comisión Europea ha puesto la economía social en el centro de sus preocupaciones en lo que se refiere a la búsqueda de nuevas soluciones a los problemas sociales con el fin de dar respuestas innovadoras a los retos económicos y sociales actuales, en particular la creación de empleo y la inclusión social (Comisión Europea, 2011).

Como se mencionó anteriormente, el impacto social es el principal impulsor de la empresa social, y si tiene fines lucrativos, los objetivos financieros respaldan las misiones sociales de la empresa. La IES cumple con sus objetivos mediante la entrega de servicios o productos, en otras palabras, ofrece soluciones innovadoras a retos sociales mediante el uso de estrategias de mercado.

Para crear una IES, es imprescindible encontrar un espacio en el marco legal de cada país. Los distintos países tienen distintos modelos de economía social; por lo tanto, es



necesario obtener asesoramiento legal para tener una visión clara de los aspectos legales de la IES. Por otra parte, la Empresa Social es un híbrido entre una organización benéfica y un negocio. El desarrollo de un conjunto de habilidades, en particular, habilidades empresariales, será esencial para las personas que lideran una IES.

Desde una perspectiva amplia, la Empresa Social podría ser el medio por el que muchas organizaciones benéficas puedan ser autosuficientes mediante la generación de ingresos para sus actividades. También podría ser una idea innovadora para muchos Centros Comunitarios que prestan un apoyo directo a las comunidades locales, facilitando el desarrollo de habilidades a los grupos sociales desfavorecidos. En ese contexto, los Servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia podrían utilizar esa herramienta para ser sostenibles y, al mismo tiempo, ayudar a sus usuarias a convertirse en "empresarias" y desarrollar un conjunto de aptitudes vitales para ser económicamente independientes. Por otra parte, la Empresa Social ha resultado ser un medio con un potencial enorme para el empoderamiento de las mujeres.³

Por lo tanto, es importante incorporar el concepto de Iniciativa Emprendedora Social en el esquema de empoderamiento de los centros de atención a mujeres en situaciones de violencia. En primer lugar, se deberá familiarizar a los centros con el concepto y, en segundo lugar, facilitar las herramientas necesarias para motivar el emprendimiento de las mujeres.

La Empresa Social ha demostrado ser una herramienta excelente para despertar la "actitud empresarial" de las mujeres. Habida cuenta de la evolución del paradigma del enfoque empresarial androcéntrico a un enfoque equilibrado de género, donde cada vez más las mujeres son las lideresas de la Empresa Social. Esta es una gran oportunidad para que las mujeres puedan ser económicamente independientes. Muchos datos demuestran que las mujeres son más propensas a crear una empresa social que una empresa tradicional.⁴

¿Qué motiva a las mujeres a crear una empresa social?

El principal impulsor es el elemento social. Las mujeres han dicho que han "sentido una vocación personal hacia los temas sociales" y que quieren impulsar un cambio concreto en su comunidad. Otro factor motivador importante es la oportunidad de ser innovadora y crear productos nuevos que tendrán un impacto directo en sus comunidades.

Más de la mitad de las mujeres citaron "tener mayor poder de decisión y de liderazgo en mi trabajo o carrera" como un factor motivador fuerte o muy fuerte. Otro factor motivador importante es la oportunidad de ser innovadora y crear productos nuevos que tendrán un impacto directo en sus comunidades.

¿Qué ganan las mujeres?

- Adquirir nuevas habilidades (incluida habilidades manuales).
- Aprender aptitudes de liderazgo y de gestión.
- Hacerse dueñas de sus responsabilidades.
- Ganar confianza en sí mismas.
- Ayudar a otras mujeres a través de las actividades de la IES.
- Reconocer sus talentos ocultos.

³ www.socialplatform.org/news/european-womens-lobby-first-research-on-women-led-social-enterprise-in-europe-reveals-thriving-sector-untapped-potential/

⁴WeStart: Mapa del Emprendimiento Social Femenino en Europa: Informe Resumido: Lobby de Mujeres

Enseñando habilidades TIC a supervivientes: oportunidades de empoderamiento y medidas de seguridad.

Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) forman parte de un conjunto complejo de bienes, servicios y aplicaciones que se utilizan para producir, distribuir, procesar y transformar la información. Abarcan industrias tan diversas como: telecomunicaciones, televisión y radio, hardware y software, servicios informáticos y medios electrónicos (por ejemplo, Internet, correo electrónico, comercio electrónico y juegos de ordenador).

El acceso a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) es esencial para el crecimiento económico, la productividad, el empleo, el desarrollo económico y social sostenible a nivel mundial. El poder de Internet crece día tras día. El sector de las TIC es considerado como un impulsor auto-replicativo y auto sostenible del bienestar y del desarrollo. Las TIC juegan un papel importante en la difusión de una amplia gama de información y de asesoramiento que permite el intercambio de conocimientos e impulsa cambios actitudinales. En línea con estas reflexiones, hoy en día, sin acceso a la información y a la comunicación, las mujeres tendrían muchas dificultades para lograr la independencia económica y la igualdad.

Por otra parte, hay una gran brecha de género en este sector. Las estadísticas demuestran que las mujeres representan el 57 por ciento de las licenciaturas; sin embargo, tan sólo el 18 por ciento son tituladas universitarias en informática. Mientras que las mujeres representan el 59 por ciento de la población activa, el número de mujeres en empleos informáticos y de matemática disminuyó, de hecho, del 35 por ciento al 26 por ciento entre 1990 y 2013. Según el informe de CNET del 2015, las empresas como Google, Facebook, Microsoft y Twitter tienen menos del 20 por ciento de mujeres en puestos técnicos, y las mujeres constituyen sólo el 10 por ciento del personal técnico de Twitter. Esta realidad podría colocar a las mujeres en una situación en la que pierdan las oportunidades de trabajo del futuro.

Desde una perspectiva feminista, las TIC pueden ser una herramienta efectiva para el empoderamiento de las mujeres supervivientes de violencia dentro de la pareja, en la menos dos sentidos:

- Mejorar el acceso a las oportunidades de trabajo mediante el desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo en línea, contribuyendo a superar la brecha digital de género.
- Sensibilizar sobre las medidas de seguridad en la navegación por internet, como una medida de protección clave para las supervivientes de violencia dentro de la pareja, incluida la protección frente a ofertas de trabajo falsas, que podrían conducir a más experiencias de violencia machista (por ejemplo, tráfico).

El primer paso en este proceso es, por supuesto, la identificación de las necesidades y realidades de estas mujeres. Tenerlas en cuenta es vital para comenzar la capacitación sobre conciencia digital y cómo usar internet de manera segura.

1.5. Metodologías didácticas: ¿cómo apoyar a las supervivientes de VG para lograr su empoderamiento económico?

El proyecto WE GO propone tres enfoques metodológicos para apoyar a las supervivientes de VG en el proceso de empoderamiento económico, en base a las experiencias adquiridas por nuestras socias en sus organizaciones:

1. Educación liberal de adultos de la escuela del norte de Europa (centros Folkuniversitetet en Suecia).
2. Reflexión-Acción: una metodología participativa desarrollada por los programas de desarrollo del Sur (desarrollada por Action Aid).
3. Los caminos hacia el empoderamiento feminista se basan en el desarrollo de competencias elaboradas por organizaciones feministas en Europa y en los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia en Italia.

Educación liberal de personas adultas como enfoque de aprendizaje

El enfoque de la educación liberal de personas adultas en el norte de Europa (Folkbildning) tiene una larga historia desde el siglo XIX. Sigue siendo relevante y ha evolucionado para satisfacer las nuevas necesidades de la sociedad a través de su capacidad de adoptar métodos nuevos y poco convencionales. El enfoque del norte de Europa comparte muchos elementos con otras escuelas de educación popular en el sur. Como una metodología de grupos de pares, también muestra similitudes con grupos informales de mujeres sobre autoconciencia/empoderamiento desarrollados por el movimiento feminista desde la década de los 70 en adelante.

La educación liberal de personas adultas contribuye al empoderamiento de las supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja y también expande sus oportunidades económicas. Puede mejorar la empleabilidad y los ingresos, especialmente para grupos sensibles, como lo son las supervivientes de violencia en la pareja. Tiene un papel importante en el mantenimiento, la recapitación y la mejora de las habilidades de las personas con mayor necesidad de apoyo. Al mismo tiempo, uno de los objetivos de la educación de personas adultas es hacer posible que las personas influyan en sus propias vidas⁵.

Por lo tanto, la educación de personas adultas desempeña un papel crucial para las supervivientes de la violencia de género, no solo en términos de empleo, sino también en relación a las habilidades y los conocimientos adquiridos, teniendo múltiples beneficios, incluida la mejora de la inclusión social y el empoderamiento de las mujeres.

Como la educación de personas adultas a menudo implica un conocimiento general de la política, la religión, la cultura y la sociedad, los/as operadores/as educativos/as cooperan estrechamente con diferentes agentes sociales, como movimientos y

⁵ Folkuniversitetet Upssala trabaja en la integración de las mujeres en el mercado laboral desde hace muchos años. Nuestra experiencia muestra cómo la educación liberal de personas adultas es más adecuada y, al mismo tiempo, un marco de trabajo más efectivo.

asociaciones sociales, ONG, así como servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia, para cubrir estos ámbitos esenciales.

La razón de la efectividad de la educación con personas adultas radica en el enfoque individual del grupo meta. El postulado central de este enfoque es que las necesidades individuales deben estar en el centro de la capacitación. De hecho, la educación de personas adultas intenta en la medida de lo posible adaptar los cursos a las capacidades y necesidades de las personas participantes. Esto significa que éstas tienen una gran influencia sobre qué y cómo aprenden.

La gestión de casos es uno de los métodos de educación de personas adultas más importante que se puede aplicar de manera efectiva en una de estas organizaciones (y, en particular, en los servicios de violencia). Se asignan varias alumnas a cada operador/a del servicio de violencia que trabaja directamente con mujeres. Cada mujer es considerada un caso independiente, con sus propias necesidades y capacidades que deben ser tenidas en cuenta. Por lo tanto, un/a operador/a del servicio de violencia tiene que elaborar un plan de desarrollo individual para cada mujer. Los servicios de violencia deben tener una estrategia general de gestión de casos que describa los procesos y las rutinas de trabajo para los distintos casos.

Una de las ideas básicas de la educación liberal de personas adultas practicada por el Folkuniversitetet en Suecia, es que las participantes aprendan de las demás, los métodos de trabajo son democráticos y atractivos, y el aprendizaje es activo. Las participantes buscan y adquieren conocimientos a través del diálogo, la interacción y la reflexión en grupo. La persona capacitadora no es pedagoga, sino más bien una lideresa o mentora que puede apoyar el aprendizaje de las participantes. Por lo tanto, el formato de la educación de personas adultas es, por su propia naturaleza, un proceso de empoderamiento.

Una de las herramientas más relevantes de la educación liberal de personas adultas son los "círculos de estudio". Los "círculos de estudio" ofrecen oportunidades para descubrir cómo piensan y sienten las demás personas acerca de un tema y por qué tienen ciertas opiniones, para investigar el uso, la eficacia y la utilidad de determinados servicios sociales, para identificar los problemas personales y obtener sugerencias sobre soluciones, para profundizar en la comprensión de ciertos problemas sociales. En consecuencia, estas dos herramientas pueden ser utilizadas para crear un espacio seguro en el que las mujeres pueden compartir sus experiencias, hablar de sus habilidades ocultas, entender que muchas mujeres se enfrentan a experiencias similares, obtener inspiración y aprender de otras mujeres. Estos formatos son adecuados también para hablar sobre las limitaciones y el potencial del mercado laboral, y para descubrir los servicios claves disponibles a nivel local y cómo acceder a los mismos.

Los **círculos de estudio** son una herramienta de desarrollo y educación con un umbral muy bajo de participación. Se centran en los intereses de cada participante. Son grupos pequeños de (hasta 10) participantes que se reúnen regularmente. La herramienta del círculo de estudio se basa en dos componentes: 1) un tema de interés común para todas las participantes; y 2) las participantes aprenden a conversar, compartir y escuchar activamente en lugar de asistir a una clase tradicional o escuchar a una persona ponente.



Las características más importantes de los círculos de estudio son:

- La participación en los círculos de estudio es voluntaria; no se obliga a nadie a participar.
- Al ser grupos de estudio pequeños, normalmente de 5-10 participantes, permite que todas las participantes intervengan activamente.
- En la mayoría de los círculos de estudio, las participantes se reúnen una vez a la semana, durante dos o tres horas, y continúan haciéndolo durante dos o tres meses.
- La participación se realiza en igualdad de condiciones, incluso la lideresa del círculo es una persona más del grupo (es por ello que esta herramienta se denomina "círculo de estudio". Se supone que todas se sientan en un círculo donde cada participante puede ver a todas las demás).
- Los conocimientos, experiencias e ideas de las participantes individuales son de suma importancia para el resultado final. Las personas siempre intentan aplicar lo que leen, y desean hablar de su situación cotidiana con las otras participantes.
- Las participantes deciden conjuntamente el objetivo y el contenido de los estudios, qué libros leer, cómo cooperar dentro del grupo, etc., y el grupo en su conjunto es responsable de los resultados de los estudios. Nadie ajena al círculo de estudio está facultada para decidir por las participantes.
- La mayoría de los círculos de estudio tienen lugar por la tarde, cuando la mayoría de las personas puede reunirse. No obstante, también se realizan muchos círculos de estudio durante el día, sobre todo para personas desempleadas y personas mayores.
- Si bien no se puntúa ni se examina a las personas en los círculos de estudio, para muchas participantes, el círculo de estudio se convierte en el primer paso en su camino hacia la educación formal.

Cuando las participantes tienen necesidades especiales, como es el caso de las supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja, la metodología de los círculos de estudio puede adaptarse para incluir pautas desde una persona facilitadora capacitada en violencia de género (ver la sección 1.4 para los criterios de calidad).

Reflexión-Acción

Acerca de Reflexión-Acción (R-A)

Reflexión-Acción⁶ es una metodología participativa utilizada en todo el mundo por ActionAid. Utiliza un conjunto de herramientas participativas para ayudar a crear un entorno abierto y democrático en el que todas puedan contribuir. Las participantes trabajan juntas para analizar su situación, identificar violaciones de derechos e

⁶ La información incluida en este apartado se ha extraído y adaptado de las siguientes páginas webs: www.networkedtoolbox.com y www.reflect-action.org

introducir cambios. La Reflexión-Acción se puede utilizar de apoyo a la alfabetización y el aprendizaje de matemática básica y de idiomas.

Reflexión-Acción es la base para potenciar las capacidades de las personas, empezando por su propia "concientización". Las participantes realizan un ciclo de reflexión y acción, que implica:

- Comprender el contexto.
- Identificar y priorizar un problema.
- Planificar y actuar.
- Seguimiento y evaluación participativa.

En cada etapa se utilizan distintas herramientas participativas para apoyar el análisis y la planificación.

Reflexión-Acción es un enfoque innovador para el aprendizaje de personas adultas y el cambio social. Está inspirada en el trabajo pionero sobre métodos participativos de Robert Chambers, que impulsó el desarrollo de la Evaluación Rural Rápida (ERR) y la Evaluación Rural Participativa (ERP). El objetivo inicial de ambas, ERR y ERP, era utilizar la visualización y otras herramientas participativas para que las personas excluidas, con un bajo nivel de alfabetización, pudiesen articular sus conocimientos y contribuir a los debates sobre desarrollo.

El trabajo del educador brasileño Paulo Freire (1921-1997) influyó también en el desarrollo de Reflexión-Acción. La premisa central de la teoría de Freire es que ninguna educación es neutral: puede usarse para la domesticación o la liberación. Freire criticó lo que llamó la "educación bancaria", en la cual las y los estudiantes aprendían por memorización y eran considerados recipientes vacíos que debían ser llenados con conocimientos. Reclamó una educación liberadora basada en el diálogo entre profesorado y alumnado. Uno de los retos que Freire identificó fue la necesidad de modificar la visión pasiva o fatalista del mundo, en el que las personas piensan que el cambio no es posible, por una visión más activa. El término concientización, acuñado por Freire, se refiere al proceso que permite a las personas percibir las contradicciones sociales, políticas y económicas de sus vidas y adoptar medidas en su contra. Es un proceso de reflexión y acción que permite a las personas percibir la realidad de la opresión como una situación que pueden transformar.

La metodología R-A se desarrolló en la década de 1990 a través de proyectos pilotos en Bangladesh, Uganda y El Salvador. Actualmente es utilizada por más de 500 organizaciones en más de 70 países en todo el mundo.

Principios fundamentales

La Reflexión está basada en una serie de principios fundamentales, derivados tanto de los fundamentos teóricos de Freire y la Evaluación Rural Participativa como de la experiencia práctica.

... poder y voz

El objetivo de Reflexión-Acción es fortalecer la capacidad de las personas para comunicarse a través del medio más apropiado para ellas. Aunque parte del proceso puede consistir en aprender nuevas habilidades de comunicación, se centra principalmente en utilizar estas habilidades de una manera significativa. El aprendizaje real se consigue a través del uso práctico.

... un proceso político



Reflexión-Acción se basa en el reconocimiento de que el logro del cambio social y mayor justicia social es un proceso fundamentalmente político. No es un enfoque neutral. Pretende ayudar a las personas a hacer valer sus derechos, desafiar injusticias y cambiar su lugar en la sociedad. Dichos objetivos exigen que nos pongamos explícitamente de parte de los más pobres y marginados. Se trata de trabajar con personas en lugar de trabajar para ellas.

... un espacio democrático

Se trata de crear un espacio democrático, en el que todo el mundo tenga igual consideración. Esto debe ser activamente construido, ya que no existe de forma natural. Por lo tanto, es contracultura, es decir, desafía las relaciones de poder y la estratificación que han dado origen a la desigualdad. Nunca es fácil, y puede que nunca se logre a la perfección, pero debe ser siempre el objetivo principal.

... un proceso intensivo y extenso

Generalmente, los grupos se reúnen durante aproximadamente dos años, y algunas veces continúan de forma indefinida. A menudo se reúnen tres veces a la semana, a veces hasta seis veces a la semana, y rara vez menos de una vez a la semana. Cada reunión puede durar alrededor de dos horas. Esta intensidad de contacto continua es uno de los ingredientes fundamentales para un proceso que busca lograr un cambio social o político serio.

... basado en el conocimiento existente

La Reflexión-Acción empieza por respetar y valorar los conocimientos y las experiencias acumuladas por las personas. No obstante, esto no significa que se deban aceptar las opiniones o los prejuicios sin cuestionarlos. Es más, durante el proceso, los participantes siempre podrán acceder a información e ideas nuevas de nuevas fuentes. La clave está en que las personas puedan mantener el control.

... vinculando reflexión y acción

Implica un ciclo continuo de reflexión y acción. No se trata de reflexionar o aprender porque sí, sino más bien de reflexionar para lograr un cambio. Tampoco se trata de actuar sin reflexionar, ya que el activismo puro pierde rápidamente la dirección. Se trata de fusionar ambos elementos, y se puede empezar con cualquiera de las dos.

... utilizando herramientas participativas

El proceso de Reflexión-Acción utiliza una amplia gama de herramientas participativas para ayudar a crear un entorno abierto y democrático en el que todas las personas puedan contribuir. Las herramientas de visualización son especialmente importantes (calendarios, diagramas, mapas, etc.) y se pueden utilizar para estructurar el proceso. Sin embargo, se utilizan también muchos otros métodos y procesos participativos, incluido el teatro, el juego de roles, la canción, la danza, el video o la fotografía.

... conciencia de poder

Todas las herramientas participativas pueden ser distorsionadas, manipuladas o utilizadas para la explotación si no están vinculadas a un conocimiento de las



relaciones de poder. La Reflexión-Acción es un proceso político en el que las múltiples dimensiones del poder y la estratificación son siempre el foco de la reflexión, y las acciones se orientan hacia el cambio de las relaciones de poder no equitativas, cualquiera que sea su base. Es necesario realizar un análisis estructural para garantizar que los problemas no se abordan a nivel superficial. Solo mediante dicho análisis se podrá determinar cuáles son las acciones estratégicas efectivas.

... coherencia y autoorganización

La Reflexión-Acción debe ser utilizada sistemáticamente. Los mismos principios y procesos que se aplican a los participantes son aplicables también a nosotras, en nuestras propias instituciones e incluso en nuestras vidas personales. Es importante que la facilitadora participe en el proceso junto con las participantes, sometiendo su comportamiento, experiencias y opiniones al mismo análisis, en lugar de permanecer distante como maestra y jueza. Idealmente, el proceso debería centrarse en la autoorganización, para que los grupos se autogestionen siempre que sea posible en lugar de tener que ser facilitados o depender de personas externa.

¿Cómo funciona?

Los programas de ActionAid crean círculos de Reflexión-Acción en los que participan grupos de personas. Las personas que participan en los programas de ActionAid son las más marginadas de la comunidad. Así mismo, se pueden organizar círculos separados de grupos diferentes, por ejemplo, mujeres, niños, pequeños agricultores o miembros de la comunidad Dalit. Los círculos se centran a veces en un tema específico, como los derechos a la tierra o la educación.

Asistidas por una facilitadora local experta, las personas del círculo utilizan un conjunto de herramientas participativas para analizar su situación, identificar las violaciones de los derechos y trabajar juntas para generar cambios. El grupo o la facilitadora decidirán qué herramienta es la apropiada en un determinado momento, y la adaptarán para su fin. Las herramientas proporcionan una estructura inicial para el proceso de reflexión, fomentado el debate y ayudando a las personas a desarrollar sus propios materiales de aprendizaje, basado en su propio análisis sobre la sistematización de sus propios conocimientos. Este respeto de los conocimientos y de la experiencia de las personas es la base sólida del enfoque Reflexión al aprendizaje, que se basa más en lo que las personas saben que en lo que no saben. Utiliza metodologías participativas que garantizan que las voces de todas las personas sean escuchadas por igual dentro de un proceso de aprendizaje estructurado y que se analice la dinámica del poder.

Los riesgos de las metodologías participativas

Las herramientas deben considerarse como un catalizador en lugar de un sustituto del debate. Además, las herramientas no deben convertirse nunca en un fin en sí mismo. Ninguna herramienta ni ningún método puede sustituir las buenas preguntas, y cada una de las herramientas puede ser socavada con malas preguntas. De hecho, todas las herramientas participativas pueden ser distorsionadas, manipuladas o utilizadas para la explotación si no se tienen en cuenta las relaciones de poder. Las preguntas abiertas pueden estimular el pensamiento crítico y el diálogo. Es importante escuchar con atención y profundizar más allá de las respuestas obvias, preguntando, una y otra vez, por qué, por qué y por qué para identificar las causas de los problemas. También



será necesario plantear preguntas que pueden ser incómodas y que exploran las relaciones de poder, ya sean basadas en género, clase, casta, raza, capacidad física o intelectual, jerarquía, estado, idioma o apariencia. Las buenas preguntas son oportunas y apropiadas, y pueden profundizar más allá de lo superficial y explorar cuestiones estructurales.

Perfil de la persona facilitadora

Es esencial para el proceso que la persona facilitadora este capacitada en:

- La comunidad local
- Sea aceptada por los miembros del círculo
- Nivel académico apropiado
- Voluntad para aprender
- Conciencia de género y de poder
- Dispuesta a invertir tiempo y energía
- Se siente valorada y apoyada.

Algunas características claves que deben tener las facilitadoras:

- Aptitudes sólidas de comunicación interpersonal.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Buena comunicadora - aptitudes activas de comunicación.
- Capacidad para resolver conflictos.
- Capacidad para aprender rápidamente y gestionar el cambio.
- Aptitudes básicas de facilitación comunitaria/grupal.
- Conocimientos y/o sensibilización a los principios del aprendizaje de adultos se considerará una ventaja.
- Disponibilidad para la formación.

Derechos de la mujer

Un elemento clave de la Reflexión-Acción es el análisis de las relaciones de género y de poder. El género alude a las relaciones sociales entre hombres y mujeres, niños y niñas. Sin embargo, el género no puede examinarse de manera aislada - las relaciones de género varían según el contexto. Un análisis de género analiza cómo el género interactúa con otros tipos de opresión, como clase, raza, casta, edad, religión y orientación sexual. Las relaciones de género varían según el contexto cultural, económico, político y social. Si bien el análisis del poder no estará completo sin tener en cuenta el género, el análisis de género no estará completo sin explorar cómo el género interactúa con otras dimensiones del poder.

¿Por qué el género es tan importante? El análisis de los desequilibrios de poder y el empoderamiento de las personas marginadas son premisas fundamentales de la Reflexión-Acción. Un elemento esencial del estudio del poder es la exploración de las desigualdades de género. Las relaciones de género y la opresión de género eran a menudo marginadas en los proyectos iniciales de Reflect y en otros programas educativos populares. Se pasaban por alto las preguntas claves sobre el poder, el acceso a y control de recursos, la violencia de género, y la división sexual del trabajo.



Sin embargo, la transformación individual es tan importante como la transformación colectiva, y esto es especialmente cierto en el caso del género.

Las facilitadoras de Reflexión-Acción, al igual que el personal del organismo de financiación o ejecutor, necesitan comprender e internalizar las implicaciones de un análisis de género.

Vías de empoderamiento: un enfoque feminista basado en competencias

Desde el punto de vista metodológico, el enfoque de empoderamiento descrito en la sección 1 de esta caja de herramientas se traduce en un **proceso** mediante el cual las mujeres:

- toman conciencia de su derecho a tener derechos: identificando las situaciones de discriminación y subordinación y las causas que las generan.
- reconocen y valoran sus intereses y su propia autoridad, adquiriendo confianza en sí mismas, seguridad subjetiva y legitimidad para ser lo que son.
- refuerzan sus capacidades e inician procesos de cambio para adquirir poder tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

El empoderamiento debe considerarse como un medio para que las mujeres pueden ocupar su lugar entre los demás, ejercer sus derechos, desarrollar su necesidad de transformar la situación y lograr la igualdad en las relaciones humanas, desarrollando la conciencia de género. Es un proceso largo, no necesariamente fácil y, a menudo, se requiere apoyo externo para desarrollar la capacidad de una mujer para pensar como una persona libre y tomar decisiones independientes y, en cierto modo, transformar las relaciones desiguales entre ambas partes.

El empoderamiento también implica concienciar a los demás sobre el derecho a tener derechos y adquirir confianza para alcanzar los objetivos propios. Mediante el proceso de empoderamiento, empiezan a tomar decisiones y a asumir el control sobre sus cuerpos. Entienden que la razón principal de cualquier tipo de violencia es la necesidad de ejercer poder y control sobre otra persona.

Las mujeres pueden tomar la decisión de abandonar una relación violenta y avanzar hacia la independencia económica en el momento en que comprenden la esencia del concepto de empoderamiento.

El empoderamiento no ha de entenderse como un objetivo final, sino como un **proceso** de transformación multidimensional, que empieza con la propia superviviente, y se basa en mecanismos de toma de decisiones, autonomía y participación que no son transferibles.

En consonancia con este proceso, que tiene un efecto de empoderamiento, las organizaciones feministas normalmente aplican sus metodologías de manera flexible: es una propuesta marco que se puede adaptar a los diferentes contextos y a diferentes participantes.

Este enfoque descansa sobre **modelos basados en competencias**, lo que permite la identificación y recuperación de habilidades propias. Las metodologías basadas en competencias han demostrado ser muy efectivas para empoderar a las mujeres. El enfoque basado en competencias permite el reconocimiento de habilidades sin valor social, adquiridas en contextos formales e informales, como las asociadas con tareas



feminizadas (cuidado de personas dependientes, tareas domésticas), con el fin de transferirlas a contextos de empleo y promover su desarrollo.

Si bien existen muchas clasificaciones de competencias, un concepto clave es el de las competencias dinámicas⁷, es decir, las habilidades adquiridas que pueden actualizarse en cualquier momento de la vida. Son un conjunto de habilidades reales o potenciales que te permiten afrontar mejor las exigencias y los desafíos de las situaciones cotidianas y la complejidad del mundo. Competencia emocional es un término amplio, ya que abarca tanto el ámbito privado como el público. Las competencias personales están relacionadas con la forma en que nos controlamos a nosotras mismas, y, por lo tanto, cómo manifestamos y controlamos nuestros sentimientos, fortalezas y debilidades. Las competencias sociales están relacionadas con la forma en que establecemos y mantenemos relaciones con los demás, y la forma en que sentimos y entendemos las emociones y necesidades de los demás.

Las competencias emocionales claves para la vida son:

1. Conciencia de una misma: Conocimiento de nuestras fortalezas y limitaciones, valores, oportunidades emocionales, potencial y planes de futuro y capacidad para hablar de ello.
2. Confianza en una misma: Identificación de las habilidades y capacidades personales y evaluación de su utilidad en diferentes situaciones de la vida
3. Autonomía en la acción: Toma de decisiones y capacidad para actuar de forma independiente y responsable con discreción, respetando las reglas generales.
4. Perseverancia y resiliencia: Habilidad que permite que la persona pueda desarrollarse de forma positiva y gestionar el proceso de transición (a nivel personal, laboral y social), si bien, las situaciones de enorme tensión o condiciones de vida especialmente difíciles o adversas aumentan significativamente el riesgo de fracaso. Por lo tanto, la mujer puede desarrollar estrategias para adaptarse activamente y, más aún, cambiar de estrategias.
5. Control de las emociones: Reconocer, interpretar y manejar las emociones, tanto las propias como las ajenas.
6. Negociación y Resolución de Conflictos: Respeto constructivo hacia los distintos intereses.
7. Comunicación: Comprensión, expresión e interpretación de los mensajes verbales, no verbales y escritos, movilizándolo las habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para interactuar adecuadamente con arreglo a las necesidades de la persona y las exigencias de la situación.
8. Pensamiento crítico: Capacidad para pensar con claridad y de forma racional e independiente. Basándose en sus conocimientos, la pensadora crítica es capaz de entender cuáles serán las consecuencias, y es consciente de cómo utilizar la información para resolver los problemas.
9. Trabajo en equipo y Colaboración: Capacidad para integrarse y participar plenamente en un grupo, trabajando para lograr un objetivo común.
10. Capacidad para planificar: Capacidad para imaginar un futuro relativamente cercano, identificar los intereses de la mujer y planificar una estrategia para lograrlos.

⁷ Goleman, 1999

Algunos aspectos claves de este proceso de reconocimiento de competencias son:

- Exploración individual del propio pasado y presente, para trabajar las expectativas, las motivaciones, los valores y las creencias, los roles y los patrones.
- Exploración del entorno, identificando los elementos clave del contexto, como los obstáculos y las oportunidades, con el fin de analizar y proponer objetivos de cambio.
- Recuperación de recursos, identificando habilidades y competencias personales adquiridas a lo largo de la vida y de las experiencias profesionales, con el fin de valorarlas y construir una imagen realista y positiva de una misma.
- Proyección del futuro, para definir un proyecto vital y profesional propio como estrategia de proyección, experimentación y toma de decisiones basada en las habilidades y las competencias recuperadas y adquiridas en el proceso.

De esta manera se cierra un ciclo que es dinámico y circular y que facilita la adquisición de habilidades y competencias, mediante un proceso en el que las mujeres se convierten en agentes activos de su futuro.

Las diferentes actividades y contenidos que se abordan en cada "momento" pretenden lograr varios objetivos transversales, que son consustanciales al empoderamiento:

- Promover la toma de conciencia de la discriminación debido al género, identificando las causas estructurales, sociales y culturales de la misma.
- Potenciar la confianza en una misma ("auto-poder").
- Reforzar la posición de protagonistas de los procesos que desean llevar a cabo.
- Identificar y recuperar capacidades y recursos personales y desarrollar habilidades básicas de resistencia, basadas en el reconocimiento del aprendizaje personal que cada una aporta a su proceso.
- Definir un proyecto vital y/o profesional, poniendo en juego los recursos personales que facilitan la iniciación y el mantenimiento de un proceso en el que se producen cambios vitales.
- Movilizarse para identificar los intereses propios y transformar, tanto como sea posible, las relaciones personales, colectivas y sociales que limitan y perpetúan la discriminación ("poder para").

El papel de la facilitadora

El empoderamiento de las mujeres no puede ser otorgado por otros. El papel de la facilitadora es facilitar el proceso de empoderamiento para que la mujer pueda participar activamente en el mismo. En la mayoría de las organizaciones feministas que utilizan este enfoque para empoderar a las supervivientes de VG (como los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia en Italia), la persona que actúa como facilitador es una mujer. Esto permite crear un clima de confianza (un entorno de confianza entre las mujeres y la facilitadora), contribuyendo al empoderamiento colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista, y permitiendo la identificación de las barreras estructurales a la igualdad de género y la elaboración de estrategias comunes para superarlas.

La tarea de la facilitadora es ayudar a las mujeres a descubrir los conocimientos que ya poseen, y animarlas a aprender más para que puedan explorar y aumentar su potencial. La profesional crea un entorno favorable para el aprendizaje, la experimentación, la exploración y el crecimiento. Este es un proceso de compartir, de



dar y de tomar. No se trata solo de una persona que es una "experta" en desarrollar los conocimientos y las habilidades de otros. Tanto las participantes como las capacitadoras deben impulsar su desarrollo a través de la experiencia compartida.

Tanto en la facilitación como en el enfoque de empoderamiento, el proceso es más importante que el logro final.

La aplicación de esta propuesta metodológica implica el uso de herramientas que faciliten la construcción participativa y dinámica del proceso, que gira en torno a la superviviente de VG, con sus propios objetivos e intereses, y que hace hincapié en la exploración experiencial, teniendo en cuenta el aspecto emocional y la experimentación.

Desde esta perspectiva, la dimensión de **grupo** adquiere un valor clave como espacio para la construcción de experiencias muy positivas y vitales que impulsan el apoyo mutuo a la par que el reconocimiento de la diversidad.

La perspectiva de género también significa apoyar los procesos de cambio personal, generalmente, durante el proceso de inserción laboral de cada mujer, ya que, para muchas de ellas, el cambio de situación laboral o profesional implica cambios en otros ámbitos de la vida. A menudo, la decisión de reincorporarse al mundo laboral, tras un tiempo, implica cambios -directos o indirectos- en la esfera doméstica. Tomando estos procesos en cuenta, el reconocimiento del valor y del significado que tienen para estas mujeres es uno de los componentes fundamentales de apoyo de las facilitadoras.

Esta realidad es lo que guía el diseño de las propuestas metodológicas que facilitan la evaluación de las experiencias y el aprendizaje específico de las mujeres; cuestiona los roles/modelos de género impuestos socialmente y evalúa la actividad de las mujeres en el hogar y el cuidado como trabajo social económicamente relevante y necesario.

1.6. El nivel organizacional: la importancia de la creación de redes.

Una de las principales barreras que enfrentan las organizaciones de mujeres, las casas de acogida y los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia es su aislamiento. Trabajar para empoderar a los supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja requiere un esfuerzo colectivo que los servicios de violencia no pueden emprender solos.

Primero, un enfoque holístico para apoyar a las supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja significa establecer mecanismos de coordinación con otras partes interesadas en el área para derivaciones mutuas y la provisión de servicios complementarios, optimizando los recursos humanos y financieros. En los anexos seguidos a continuación sobre estudios de casos, se proporciona un ejemplo sobre cómo establecer redes para desarrollar el trabajo interinstitucional con agentes locales.

En segundo lugar, los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia y las ONG a menudo se enfrentan a la limitación de recursos escasos que comprometen su estabilidad. La siguiente sección describe las estrategias sugeridas para mejorar la promoción y lograr financiación y apoyo sostenibles.

Cabildeo e incidencia política para los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia.

Para apoyar a las mujeres a salir de la violencia de género a través de su empoderamiento económico, debemos enfrentarnos a muchos retos que requieren un amplio conjunto de habilidades que quienes trabajan en los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia podrían no tener. La colaboración con otras entidades - públicas y privadas - es, por tanto, necesaria para maximizar el impacto de las acciones.

La construcción de redes implica, como paso previo, la elaboración de un mapa completo de las necesidades y un mapa de los actores relevantes con las habilidades específicas que respondan a nuestras necesidades.

Paso 1. Mapa de necesidades

La elaboración del mapa de necesidades se basará, en primer lugar, en nuestra propia experiencia ayudando a las supervivientes de VG a buscar alternativas económicas. Por tanto, debemos enumerar todas las necesidades e identificar aquellas que requieren apoyo externo. El segundo paso debe incluir la elaboración de un mapa de las experiencias de otros servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia, con el fin de identificar las acciones y las estrategias que no utilizamos actualmente y que, sin embargo, pueden ayudar a fortalecer nuestras intervenciones.

Paso 2. Análisis de las necesidades

A la identificación de las necesidades le seguirá un análisis en profundidad de dichas necesidades. Esto es importante para establecer nuestras prioridades y planificar las acciones a largo plazo que pueden ayudar a responder mejor a las necesidades de manera estructural. Por ejemplo, el cuidado de niños y niñas es un problema que puede conllevar diferentes tipos de acciones: una colaboración con una organización benéfica puede ser una solución a corto plazo para responder a nuestras necesidades inmediatas de ofrecer servicios de guardería a bajo costo o de forma gratuita a las mujeres. En caso de que no haya ningún proveedor de servicios en la zona que satisfaga nuestras necesidades, necesitaremos recaudar fondos con el fin de cubrir las necesidades de cuidado infantil de las mujeres que apoyamos. En el caso de que no existan servicios de cuidado infantil en nuestra área geográfica, es posible que se requieran acciones de presión ante el gobierno local con el fin de garantizar más servicios a largo plazo. Por lo tanto, podemos responder a una necesidad de diferentes maneras, dependiendo de nuestra capacidad y posibilidad actual para proporcionar una solución a corto plazo o una solución más estructural a largo plazo.

Paso 3. Mapa de los actores interesados

Una vez identificadas y analizadas las necesidades que requieren una colaboración con otras entidades, debemos elaborar un mapa de las organizaciones privadas y públicas existentes en nuestra zona con capacidad para responder a dichas necesidades. El mapa debe incluir todas las entidades públicas y privadas



(administraciones locales, ONGs, empresas sensibles a las cuestiones relativas a los derechos de la mujer, etc.). Una vez terminado el mapa, debemos definir los criterios que queremos utilizar para seleccionar los actores interesados. En un mundo ideal, estos criterios deben coincidir perfectamente con nuestros valores y enfoque (por ejemplo, seleccionaríamos empresas con una política de responsabilidad social corporativa, ONG feministas, etc.). En la práctica, a menudo, nuestro entorno no ofrece una amplia gama de entidades que puedan satisfacer nuestros criterios - acorde con nuestros valores y enfoque y capaces de proporcionar servicios a precios asequibles o de forma gratuita. Por lo tanto, debemos definir nuestras estrategias de forma pragmática, con el fin de garantizar la coherencia entre nuestros valores y lo que resulta en nuestro contexto. No hay que olvidar que, en caso de que la selección no satisfaga nuestros criterios, la estrategia a largo plazo puede incluir actividades de promoción y la creación de redes a nivel nacional o internacional. De hecho, una solución a corto plazo puede ayudarnos a responder a las necesidades inmediatas de las mujeres que estamos apoyando, que debe ser nuestra prioridad, sin importar el contexto en el que vivimos.

Categorías de necesidades y consejos generales para la creación de redes eficaces

Cuando se trate de creación de redes, nuestras necesidades pueden agruparse en tres categorías principales: servicios de apoyo, actividades de promoción y recaudación de fondos.

Servicios de apoyo

Con empresas: para la recaudación de fondos y apoyo en especie.

Entre nosotras (centros para mujeres): para apoyo mutuo entre compañeras y aprendizaje.

Recaudación de fondos:

Las empresas y las corporaciones están cada vez más interesadas en demostrar que tienen un impacto social o que se asocian con organizaciones que luchan por una causa social. Por otra parte, a menudo, la financiación institucional da prioridad a las colaboraciones entre diferentes grupos de interés (por ejemplo, una empresa con una ONG). Las empresas pueden, por lo tanto, ofrecer buenas oportunidades para responder a las necesidades de recaudación de fondos o para proporcionar servicios imprevistos.

La financiación de la UE es también una fuente valiosa de financiación. Si no tienes la capacidad interna para presentarte a una convocatoria de propuestas, asóciate con entidades que tienen esta capacidad. Esto te ayudará también a desarrollar la capacidad interna para recaudar fondos. Sugerir propuestas de proyectos o temas que crees que pueden tener éxito. Estudia las políticas y las prioridades políticas actuales de la UE en lo que se refiere a la violencia de género e intenta ajustar tus necesidades a los temas de interés de la UE. Además, debes intentar asociarte con organizaciones con capacidades y habilidades complementarias.

**Promoción:**

Esta categoría de necesidades consiste en actividades de sensibilización y de presión dirigidas a gobiernos e instituciones públicas para impulsar cambios políticos y legislativos. Es importante **elaborar un mapa de todas las instituciones relevantes y crear una lista de todas las figuras políticas que pueden influir en los procesos pertinentes** (es decir, definir el presupuesto para los servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia, aprobar las leyes/planes de acción, etc.). Por otra parte, es importante **elaborar un mapa de todos los procesos políticos pertinentes** que tendrán lugar a lo largo del año/próximos dos años, de manera que se puedan planear acciones eficaces para influir en los mismos, tanto individualmente como en colaboración con otras organizaciones.

Para llevar a cabo acciones de presión eficaces, es importante recordar algunos elementos claves: por lo general, los y las políticas y personalidades institucionales no tienen (o no quieren tener) mucho tiempo para dedicarte. Por lo general, los propios servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia tampoco disponen de mucho tiempo para la promoción. Así pues, al planear una acción de presión, debes utilizar tu tiempo de manera eficiente.

- **Las mujeres políticas podrían ser más sensibles que los hombres políticos.** No es una regla y no es un estereotipo de género. Por otra parte, como servicio de violencia, es posible que prefieras valorizar el protagonismo de las mujeres en la promoción de los derechos de la mujer. De todos modos, invierte tu tiempo en hablar con la persona más sensible y más influyente al que puedas acceder.
- **Si una propuesta de política está respaldada por distintos partidos políticos, tendrá muchas más posibilidades de ser aprobada.** ¡Por lo tanto, debes sensibilizar a los distintos partidos, incluso aquellos que aborreces! Muchas veces, las mujeres de distintos partidos políticos trabajan juntas para avanzar la lucha de las mujeres y obtener resultados. Como alternativa, puedes elegir a los partidos más sensibles y pedirles que convencan a los representantes de otros partidos para que colaboren con ellos en las mismas propuestas.
- **Invierte tiempo en la creación y la sistematización del conocimiento:** como servicio de atención a mujeres en situaciones de violencia con amplia experiencia en vuestros ámbitos, sois actores claves para influir en las políticas y lograr un cambio en la práctica y en las políticas institucionales que afectan la vida de las mujeres supervivientes de VG, especialmente a nivel local y regional. Recuerda que tienes un conocimiento específico y una experiencia práctica que la institución no tiene y que necesita para dar contenido a las políticas y las leyes. Este conocimiento y experiencia debe ser valorizada, y sólo tú puedes valorarlo de forma adecuada. Este conocimiento, por sí mismo, no propiciará el cambio:
- **Aporta cifras y un análisis:** hay que mostrar y claramente demostrar la necesidad de un cambio en las políticas y las leyes. Generalmente, los



cambios requieren inversiones y, en tiempos de austeridad, hay que ser, más que nunca, convincentes. Si no tienes la capacidad interna para invertir tiempo y recursos humanos en esta actividad, debes asociarte con entidades capaces de dar apoyo a este proceso (voluntarios expertos, ONGs, centros de investigación dispuestos a estudiar temas específicos relacionados con la violencia de género, etc.).

- **Haz referencia a los compromisos internacionales:** el recordatorio de los compromisos que adquirieron a nivel internacional y las acciones que se supone que deben garantizar/implantar como responsables (por ejemplo, obligaciones que emanan de la ratificación de un convenio internacional, implantación de los estándares mínimos acordados a nivel internacional, etc.) puede ser una herramienta poderosa.
- **Invítales a visitar tu estructura:** muéstrales el problema, cuéntales una historia interesante de tu trabajo, haz que vivan el problema que estás viviendo. No olvides que los políticos son el blanco de muchos grupos de presión, y algunos de ellos son más convincentes y más fuertes que tú.
- **Haz un seguimiento y evalúa vuestras acciones:** escribe un informe al final de cada año, indicando lo que se ha hecho, lo que no se ha podido hacer y lo que se necesita a nivel institucional para mejorar el rendimiento.
- **Comunícate efectivamente:** colabora con unos comunicadores buenos y sensibles capaces de difundir este conocimiento y hacerlo comprensible a personas no técnicas o profesionales: no se debe dar por sentado que lo que está claro para uno, está claro para todo el mundo. Tu experiencia, como la de cualquier otro, puede ser amplia, pero también limitada. Recuerda también que si puedes explicar tus conocimientos y propuestas políticas de una manera clara y sencilla, resultará más fácil obtener el beneplácito de la opinión pública. Y, la opinión pública es una poderosa herramienta política si la tienes de tu lado.
- **Difunde ampliamente tus propuestas políticas a representantes institucionales:** si no dispones de mucho tiempo para reuniones de cabildeo, al menos escribe cartas/correos electrónicos de presión para difundir ampliamente tu propuesta política. Cuanto mayor sea el número, mayor será la posibilidad de ponerse en contacto con personas sensibles. Nunca se sabe si esto podría aportar contactos más útiles y, a largo plazo, podrías ser más influyente. Estos son algunos consejos para escribir cartas de presión eficaces:
 - **Nunca escribas una carta de más de una página.** Una carta más larga resulta inútil. ¡Sé valiente! Selecciona un máximo de 2 o 3 mensajes prioritarios que consideres los más importantes en ese momento. Siempre podrás adjuntar un informe, un artículo, u otros documentos para aportar más información.



- **Estructura claramente la carta:** un primer párrafo de presentación, donde se explica el motivo de la carta. Un párrafo central explicando los temas que quieres resaltar (añade un par de datos importantes: son efectivas en comunicar los temas). Un último párrafo en el que se sugiere una acción para esa persona que ocupa esa posición específica: cómo él/ella puede propiciar el cambio o contribuir a solucionar el problema que estás planteando. Finaliza con una solicitud de reunión o indicando que estás a su disposición para más información. No debes salir nunca de una reunión de cabildeo o finalizar una carta de presión insinuando que realizarás un seguimiento. Incluso en las cartas de presentación del informe anual.
- **Llamadas recordatorias:** especialmente si tu propuesta está relacionada con un proceso político urgente o próximo en el que es necesario movilizar su apoyo. Al día siguiente, llama a tantos objetivos como puedas para confirmar que han recibido tu carta y solicitar una respuesta a tu solicitud de reunión. A veces, esta es la única manera de estar seguro de que van a leer la carta o el correo electrónico.
- **Actualiza los objetivos regularmente:** debes convertirte en un referente sobre el tema para tu objetivo. Cada vez que publiques un informe o un artículo, o te entreviste un periódico, envía una copia a tus objetivos políticos. Si organizas un evento público, invítalos.
- **Busca alianzas fuera del ámbito institucional:** generalmente, una carta de presión con más de un logo resulta más eficaz. Tu propuesta será más creíble cuando la apoyan varias organizaciones. En ese sentido, las alianzas con otros AVC en tu zona puede ser una estrategia eficaz.
- **Campaña:** colabora con organizaciones que pueden ayudarte a crear campañas. Cuanto más visible sea tu propuesta y tu objetivo, más posibilidades tienes de éxito.

1.7. Medidas de apoyo sensibles al género para el empoderamiento económico de los supervivientes de violencia en el ámbito de la pareja

Mejores prácticas en el cuidado de niños y niñas

El cuidado infantil es uno de los muchos retos sociales a los que se enfrentan los y las trabajadoras de los servicios de violencia al prestar apoyo integral a las mujeres supervivientes de VG, con el fin de permitir que las mujeres puedan participar activamente en el desarrollo de su propia independencia económica.

Esto es especialmente relevante en contextos donde las guarderías públicas son ineficaces o inexistentes, o los costes son tan altos que a la mayoría de las mujeres les resulta difícil acceder a esos servicios. A pesar de que en 2002 se fijaron objetivos comunes para todos los Estados de la UE sobre la prestación de cuidados infantiles formales (es decir, proporcionar cuidados infantiles a al menos 33% de los niños y niñas menores de 3 años, y al 90% de los niños y niñas entre 3 años y la edad escolar obligatoria), los retos persisten sobre todo en la prestación de servicios para menores de 3 años de edad. La siguiente tabla muestra el porcentaje que se benefician de los servicios de cuidado infantil en los Estados de la UE que participan en el proyecto WEGO!. España es el único país que ha logrado los objetivos de la UE para ambos grupos de edad. Italia sólo ha alcanzado el objetivo para el grupo de 3-5 años de edad. Bulgaria y Grecia están muy por debajo del objetivo de la UE para ambos grupos de edad.

Cuidado infantil formal (% del grupo de edad). 2014

	Entre 3 años y la edad escolar obligatoria	Menos de 3 años
Bulgaria	71%	11%
Grecia	68%	13%
España	96%	37%
Italia	91%	23%
Media de la UE	83%	28%

Fuente: Elaborado a partir de datos de Eurostat disponibles en: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/TPS00185>

Se reconoce que los servicios de atención infantil pueden ayudar a mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades de empleo. Por razones sociales y culturales, el trabajo de cuidado no remunerado es realizado principalmente por mujeres con consecuencias para su posibilidad de elegir su camino profesional. Es necesario tener en cuenta esta visión más amplia de las injusticias de género cuando se planifican actividades para fomentar la independencia económica de las mujeres supervivientes de VG, ya que, probablemente, afectarán a los resultados que queremos lograr.

Por consiguiente, es importante (especialmente en los servicios de violencia que no proporcionan espacios de cuidado infantil a las mujeres que apoyan debido a la falta de fondos, espacio adecuado, o cualquier otra circunstancia) diseñar estrategias de mitigación en este ámbito mediante colaboraciones con las socias (es decir, ONGs que proporcionan estos servicios, empresas dispuestas a apoyar las actividades de los servicios de violencia, etc.) o instituciones locales.

Por otra parte, la falta de servicios de cuidados infantiles a nivel local debe ser uno de los puntos a tratar durante las reuniones de promoción con instituciones locales o nacionales, para llamar la atención sobre cómo la independencia económica de las

mujeres - y de aquellas personas dispuestas a liberarse de la violencia de género - puede verse obstaculizada por la ausencia de servicios adecuados.

Buenas prácticas: Centro de la Mujer de Karditsa, servicios de cuidado infantil

Además del apoyo del Departamento de Empleo, las mujeres víctimas de la violencia doméstica pueden beneficiarse también del Rincón de los Niños para Actividades Creativas y la guardería que acoge a niñas y niños de mujeres que ya están trabajando, de mujeres que desean incorporarse al mercado laboral y de mujeres que asisten a programas de formación.

1. Centro Infantil de Actividades Creativas

Esta estructura lleva en funcionamiento desde 1993. Es el primer centro con actividades creativas alternativas que abre por las tardes. En la actualidad cubre las necesidades de cuidado de las hijas e hijos de las mujeres que trabajan por la tarde, o que son beneficiarias de otras categorías de WCK. Acoge todos los años a unos 25 niños de edad preescolar de entre 2,5 y 5 años, durante ocho horas al día (13:00 a 21:00) todos los días.

Esta estructura recibe fondos de 3 actores diferentes:

- 1) De los presupuestos de la WCK, que cubre la mayor parte de los costes operativos
- 2) Autoridades regionales, mediante la ejecución de un proyecto que cubre la estancia de 7 niños y niñas.
- 3) Los padres, cuando no pertenecen a grupos vulnerables, como las mujeres supervivientes de la violencia. Estas mujeres siempre tienen prioridad para que sus hijas e hijos sean aceptados y no pagan nada.

Las trabajadoras son 4 mujeres, 3 de las cuales son personal docente a tiempo completo y 1 limpiadora (5 horas/día).

Coste operativo anual: 70.000 € (estimado)

2. Jardín de Infancia/Guardería Diurna

Este departamento del Ayuntamiento de Karditsa lleva en funcionamiento desde septiembre de 2002. Acoge a 20 niños y niñas de 2 meses a 2,5 años (06:30 -14.30 todos los días laborables), y es el primero y único que depende del Ayuntamiento de la ciudad de Karditsa. Esta estructura recibe fondos operativos de la Autoridad Regional, a través de un proyecto.

Los padres no realizan ninguna aportación. Las y los hijos de madres supervivientes de violencia tienen prioridad y no pagan nada.

Las trabajadoras son 4 mujeres, 3 de las cuales son puericultoras a tiempo completo y 1 limpiadora (5 horas/día) - Coste operativo anual: 60.000 € (estimado)

Mejores prácticas en viviendas

La vivienda es uno de los elementos claves para promover la independencia económica de las mujeres supervivientes de VG. De hecho, como primera respuesta

de emergencia, la vivienda puede proporcionar un espacio seguro para mujeres dispuestas a abandonar a sus parejas violentas. Puesto que no todos los servicios de violencia cuentan con un refugio, a menudo se enfrentan al problema de facilitar un alojamiento seguro a las mujeres que ayudan. En este caso, es imprescindible asociarse con otras organizaciones y partes interesadas, y, a la larga, presionar a las instituciones para que habiliten viviendas temporales y asequibles para las mujeres supervivientes de VG. Los casos que se presentan a continuación son ejemplos de viviendas sociales que pueden servir de inspiración a los servicios de violencia que se enfrentan a este problema.

Alojamiento transitorio - Ayuntamiento de Bolonia

<p>Destinatarias</p>	<p>Personas en situación de exclusión social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adultos que abandonan la cárcel o salen con permisos temporales; • Adultos en situación social desfavorable; • Mujeres solteras con hijos e hijas menores; • Personas que acaban de cumplir 18 años o jóvenes que abandonan las estructuras asistenciales.
<p>Descripción breve del proyecto</p>	<p>El Instituto "Don Paolo Serra Zanetti" para la Inclusión Social, creado por el Ayuntamiento de Bolonia con la herencia de Don Paolo Serra Zanetti, ofrece 9 viviendas para personas adultas en situación de exclusión. Dos (2) viviendas son adjudicadas por el Poveri Vergognosi ASP, y 7 son propiedad del Ayuntamiento de Bolonia.</p> <p>Las asociaciones para la promoción social y las asociaciones de voluntariado, que se registran, individual o colectivamente, durante al menos seis meses, en la lista de Asociaciones Libres del Departamento de Asuntos Sociales y Bienestar del Ayuntamiento de Bolonia, se presentan a una licitación pública con sus propuestas de proyectos e iniciativas destinadas a personas en situación de exclusión social.</p> <p>El proyecto prevé la asignación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 apartamentos a las asociaciones que presenten proyectos destinados a personas que necesitan un alojamiento para una estancia corta (hasta seis meses) debido a una situación imprevista (por ejemplo, personas a las que le han dado de alta en el hospital o con un permiso temporal de la prisión que no pueden regresar a sus hogares); • 7 apartamentos a asociaciones que presenten proyectos destinados a personas que necesitan un lugar de residencia para participar en proyectos de inclusión social de mayor duración (18-24 meses). <p>A cada asociación se le puede asignar un máximo de tres</p>



	<p>apartamentos, incluso de diferentes tipologías (estancias de corta o larga duración). Las asociaciones deben</p> <ul style="list-style-type: none"> • participar en un grupo de trabajo coordinado por la Institución; • llevar a cabo actividades de recepción y acompañamiento en programas individuales orientados a la inclusión laboral y social del destinatario; • presentar informes trimestrales sobre el avance del proyecto (para su evaluación por parte del Instituto para la Inclusión Social, el Poveri Vergognosi ASP y los representantes de los Servicios Sociales).
<p>Descripción del servicio</p>	<p>El proyecto se está realizando actualmente. Actualmente, ya se han seleccionado las asociaciones a las que se concederá gratuitamente los apartamentos en los que se establecerán programas personalizados orientados a guiar a las personas destinatarias hacia la plena integración social, laboral y de vivienda. Las asociaciones firmarán un acuerdo por el cual dispondrán de los apartamentos de estancia corta durante 2 años y de los apartamentos de estancia larga durante 4 años.</p> <p>En total hay 9 apartamentos: 6 han sido entregados y 3 serán entregados en agosto de 2009, para que las Asociaciones puedan amueblarlas y contratar los servicios de suministro (electricidad, agua y gas) en su nombre, ya que las Asociaciones serán las responsables de abonar dichos servicios. Los programas a realizar en los apartamentos se pondrán en marcha en septiembre. Las asociaciones identificarán a los beneficiarios de los programas para acomodarlos en los apartamentos.</p> <p>Por su parte, las asociaciones firmarán unos contratos con las personas beneficiarias de los programas, en el que se comprometen a contribuir a los costes de los apartamentos, respetar las normas y completar sus programas personalizados.</p>
<p>Actividades</p>	<p>Las asociaciones seleccionadas tienen una amplia experiencia en este ámbito y todas ellas tienen otros apartamentos que utilizan para los programas de primera acogida. Por lo tanto, las personas que utilicen el alojamiento transitorio son aquellas que ya han comenzado un programa con las asociaciones y que se beneficiarán de un segundo programa de acogida previa a su independencia. Este es un factor positivo que contribuirá a la cohabitación exitosa (cada apartamento puede alojar a 2-3 personas), ya que han compartido un programa común en los primeros pisos de acogida. Las estancias son temporales y deben permitir una cierta rotación. Los proyectos seleccionados prevén unos programas de integración social completos en varias etapas,</p>



	según las necesidades de las personas beneficiarias, y orientados a lograr la plena autonomía de la persona: desde ayuda en los trámites burocráticos y solicitudes de documentos a la formación profesional y programas de inserción laboral, así como apoyo en la búsqueda de un alojamiento más permanente. Por lo tanto, al finalizar el programa, la persona será capaz de dejar su espacio a una nueva usuaria.
Resultados	<p>Se han firmado acuerdos con las siguientes asociaciones seleccionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “AVOC” pondrá en marcha proyectos individuales en 2 apartamentos de corta estancia para adultos que abandonan la cárcel; • “Villaggio del fanciullo” pondrá en marcha proyectos individuales en 2 apartamentos de más larga estancia para personas que han llegado a la mayoría de edad y otros jóvenes que abandonan las estructuras asistenciales; • “Casa delle Donne por no subire violenza” pondrá en marcha proyectos individuales en 2 apartamentos de más larga estancia para mujeres solteras con hijos o hijas menores; • “Mondo Donna” pondrá en marcha proyectos individuales en 2 apartamentos de más larga estancia para mujeres solteras con hijos e hijas menores; • “Associazione Don Paolo Serra Zanetti” pondrá en marcha proyectos individuales en 1 apartamento de más larga estancia para personas adultas en situación social desfavorecida.

Proyecto del Ayuntamiento de Bolonia para ayudar a las familias romaníes a integrarse en viviendas

Destinatarias	Migrantes con niños y niñas, en particular familias romaníes rumanas que llegan a Bolonia, sobre todo a la ciudad de Craiova, y acampan en un poblado chabolista ilegal que se encuentra en la ribera del río Reno. Después de su expulsión del poblado chabolista, algunos ocuparon un edificio privado, el "Ferrhotel", durante mucho tiempo, nuevamente de forma ilegal. El principal problema de la comunidad romaní era lograr un alojamiento digno que permitiera a sus hijos e hijas asistir a la escuela y a las personas adultas a entrar en el mercado laboral.
Descripción breve del proyecto	El Ayuntamiento de Bolonia ha puesto en marcha un programa de alojamiento para, en primer lugar, hacer frente a la situación de emergencia de la llegada de romaníes rumanos. En 2005, se



	<p>establecieron dos estructuras de emergencia, "Villa Salus" y "Residenza Sociale Temporanea Gandhi", para posteriormente alojar a las familias en apartamentos.</p> <p><i>Las estructuras</i> estaban destinadas a personas romaníes rumanas legalmente establecidas con un permiso de estancia. A partir del 1 de enero de 2007, con la entrada de Rumanía en la Unión Europea, las y los ciudadanos rumanos ya no necesitan un permiso de estancia para entrar y residir en el territorio italiano. Las estructuras eran gestionadas por el Ayuntamiento, y en su gestión participaban diversos servicios municipales (Seguridad, Servicios Sociales para Menores y la Familia, etc.), mientras que los servicios dentro de la estructura se externalizaban.</p> <p>El criterio para acceder a los <i>apartamentos</i> era que al menos una persona de la unidad familiar debía tener un contrato de trabajo fijo durante al menos 3-4 años. La Cooperativa "La Piccola Carovana" era la responsable de prestar apoyo a las familias romaníes en la transición de las estructuras a los apartamentos. ACER - Azienda Casa Emilia Romagna - se ocupa del mantenimiento de las viviendas, mientras que Poveri Vergognosi ASP se encarga de la gestión social de la adaptación a la vida en los apartamentos.</p>
<p>Descripción del servicio</p>	<p>Las familias romaníes que cumplen con los requisitos se han beneficiado de un programa que les acompaña durante la adaptación a la vida en un apartamento. El Ayuntamiento de Bolonia ha confiado este servicio a la Cooperativa "La Piccola Carovana", mientras que el Servizio Integrazione Interculturale [Servicio de Integración Intercultural] del Ayuntamiento se encarga de buscar los alojamientos y planificar los servicios. Los apartamentos no son propiedad del Ayuntamiento, sino que se han encontrado en el mercado privado.</p> <p>Las familias romaníes pueden permanecer en los apartamentos durante 4 años, es decir, la duración del contrato estipulado directamente entre el Ayuntamiento y los propietarios de los mismos. Las familias romaníes pagan el 50% del alquiler durante los primeros 4 años, y el resto lo abona el Ayuntamiento.</p>
<p>Actividades</p>	<p>El programa de apoyo a la adaptación a la vida en un apartamento se creó para promover la inclusión social progresiva y en viviendas de grupos nómadas, sobre todo, aquellos que viven en apartamentos por primera vez. Además de obtener el alojamiento material, los servicios trabajan para fomentar mayor autonomía y responsabilidad en los beneficiarios. Un equipo de operadores visita periódicamente a las familias, estudiando cualquier conflicto con el vecindario y dentro de las propias familias, y ayudando a las familias con ciertos aspectos de la gestión doméstica que pudiera resultar complicada para ellos o crear conflictos (desde normas de la comunidad hasta el pago de servicios, respetar el silencio o uso</p>



	de electrodomésticos).
Resultados	<p>El programa finalizó con la inserción de 44 familias (198 personas) en los apartamentos. 27 familias (125 personas, incluidos 57 menores) procedían de "Villa Salus". 17 familias (73 personas) procedían de "Residenza Sociale Temporanea Gandhi". En este caso, no se dispone de información sobre el número de menores. Los contratos de alquiler siguen en vigor. Como parte del programa para el desarrollo de la autonomía y una verdadera inclusión social y de vivienda, es posible, y deseable, que al finalizar los mismos, las unidades familiares pudiesen firmar nuevos contratos directamente con los propietarios de los apartamentos, pagando, en este caso, la totalidad del alquiler.</p>

Proyecto Hygeia - Bolonia

Destinatarios	Personas mayores, parejas jóvenes y personas con discapacidad.
Descripción breve del proyecto	<p>El proyecto Hygeia toma su nombre de la idea de un utópico británico del siglo 19 que imaginó una ciudad donde uno podía vivir sin tener que hacerse cargo del mantenimiento de su propia casa y donde los habitantes mostrasen gran solidaridad entre sí. La Cooperativa Edificatrice Giuseppe Dozza, una cooperativa de propiedad colectiva, ha retomado esta idea, presentando una oferta al Ayuntamiento de Bolonia en 1999, con el fin de construir vivienda para las personas mayores, las parejas jóvenes y las personas con discapacidad. La idea era construir, no un gueto para una sola categoría, sino un lugar de integración y sociabilidad.</p>
Descripción del servicio	<p>El proyecto Hygeia impulsó la construcción de 80 nuevas viviendas de alquiler con contenido técnico muy innovadora en Via dell'Arcoveggio en Bolonia: "la casa que crece". Se identificaron soluciones que permitiesen la ampliación de ciertas viviendas mediante la ocupación, con procesos relativamente simples, de los espacios circundantes, ya construidos y techados, que se construyeron inicialmente para uso común. Estos espacios ya tenían conexiones preinstaladas de electricidad y otros servicios con las viviendas a las que iban a ser anexados. Muchas viviendas adyacentes están organizadas y equipadas para permitir el intercambio de un dormitorio o un segundo baño, de manera que, según el tamaño de la familia ocupante de la vivienda, ésta se puede reducir, beneficiando a otra familia. En algunos casos, existe la posibilidad de una conexión directa entre una vivienda más</p>



	<p>grande y otra más pequeña, lo que favorece la convivencia entre una familia joven y una más mayor. El proyecto cumple los requisitos de la propuesta BRICK (Programa Experimental de Normas para Edificaciones Sostenibles de la ciudad de Bolonia), lo que garantiza unas condiciones ideales de bienestar físico, así como un menor consumo de energía.</p>
Actividades	<p>Una parte integral del proyecto es el Banco del Tiempo (Banca del Tempo), extensiva a los 5.000 miembros de la Cooperativa, y, por lo tanto, no sólo a los habitantes de las viviendas de Via dell'Arcoveggio. Esto fomenta el intercambio de tiempo en condiciones de igualdad entre los miembros, facilitando la construcción de una red solidaria entre los habitantes del complejo y toda la base asociativa de la Cooperativa.</p>
Resultado	<p>La construcción se inició en la primavera de 2002 y concluyó en 2006. El complejo residencial consta de 4 edificios con más de 80 viviendas, así como una portería común, 4 zonas comunes, una sala colectiva de fiestas y de juegos, una televisión, juegos, sala de lectura y conversación y un mini jardín de infancia para un máximo de 15 niños gestionado en acuerdo con el Ayuntamiento de Bolonia.</p>

Un proyecto integrado de Viviendas Sociales: Villaggio Barona, Milán

Destinatarios	<p>La falta de políticas públicas de vivienda en las últimas décadas ha llevado a una situación de malestar generalizado entre la población. Los grupos más severamente penalizados son las familias con ingresos bajos o muy bajos y migrantes. En el caso de las personas migrantes, el problema de la vivienda se combina con el del trabajo y la integración en la red comunitaria y de servicios local.</p> <p>Desde 2003, 25 familias extranjeras conviven en 'Villaggio Barona' con 55 familias italianas en viviendas con un alquiler equivalente a un tercio del alquiler medio del mercado. Gracias al acceso a una vivienda y a un contexto social favorable, muchas de estas familias han sido capaces de desarrollar proyectos de autonomía laboral y de vivienda.</p>
Descripción breve del proyecto	<p>Villaggio Barona es una iniciativa promovida por una fundación benéfica (el propietario de la zona seleccionada para la mejora urbana) y algunas organizaciones locales sin ánimo de lucro que actualmente se ocupan de la gestión de los servicios del pueblo. Además de las viviendas de alquiler bajo, la aldea cuenta con un albergue integrado de bajo coste para</p>



	<p>estudiantes y trabajadores jóvenes, una serie de servicios sociales y de bienestar abiertos a la ciudad, y un parque público. Las asociaciones voluntarias y de cooperación que participan en el funcionamiento de los distintos servicios proporcionan una red de apoyo a las personas y a las familias con mayores dificultades para ayudarles con distintos aspectos de la vida. La Fundación benéfica coordina las diversas actividades, incluida la asignación de viviendas, tomando como punto de partida un acuerdo firmado con el Ayuntamiento de Milán. Ni los edificios ni el funcionamiento de la "aldea" se ha beneficiado de recursos públicos, ya que es económicamente autosuficiente.</p>
<p>Descripción del servicio</p>	<p>Las familias alojadas en los apartamentos reciben ayuda de otras familias que viven en la aldea en lo que se refiere a la gestión. Los servicios para las personas mayores, los niños y niñas y las personas con discapacidades físicas están a disposición de toda la zona, si bien, su uso puede restringirse, si fuese necesario, a las familias que viven en la aldea, en el contexto de una red estratégica que reúne los recursos disponibles en el territorio, según la perspectiva de servicios de bienestar local y de vecindad.</p>
<p>Actividades</p>	<p>Orientación y acompañamiento dentro del sistema de los servicios públicos y territoriales, una vez que su condición de "habitante" haya sido reconocida formalmente. Alrededor de diez familias que viven en las viviendas han encontrado trabajo dentro de la propia aldea y su contacto diario con las distintas situaciones aumenta la eficacia del trabajo de apoyo realizado por personas voluntarias.</p>
<p>Resultados</p>	<p>En las viviendas de Villaggio Barona viven alrededor de 500 personas. 80 familias tienen un contrato de alquiler normal y pueden hacer uso de la red de apoyo territorial, si fuese necesario. La urbanización no está orientada exclusivamente a personas con dificultades. Por lo tanto, la aldea es considerada como un recurso y una oportunidad para todas las personas que viven en el barrio, y actualmente representa uno de los referentes sociales y culturales de la zona sur de Milán.</p>

A2. Herramientas para la formación de formadores (capacitación para coaching)

La adquisición de habilidades de coaching es un proceso largo. A efectos de este proyecto, las y los trabajadores sociales necesitarán un conjunto básico de habilidades para mejorar sus conocimientos sobre inserción laboral. A efectos del Proyecto WeGo!, las habilidades de coaching necesarias son: *Desarrollar buena empatía o relación; adquirir diferentes niveles de capacidad de escucha; usar la intuición, plantear preguntas y realizar comentarios de apoyo.* A continuación se ofrece una formación breve en habilidades fundamentales de coaching.

HABILIDAD 1 - DESARROLLAR EMPATÍA (sentimiento de confianza entre las partes)⁸

La palabra "empatía" describe el nivel de afabilidad existente en una conversación, y depende de lo "relacionadas" o "conectadas" que se sientan las personas que conversan. Si se tiene buena empatía con alguien, normalmente se sentirá más cómoda y relajada en su compañía.



Un ejercicio: ¿Con quién tienes una gran empatía?

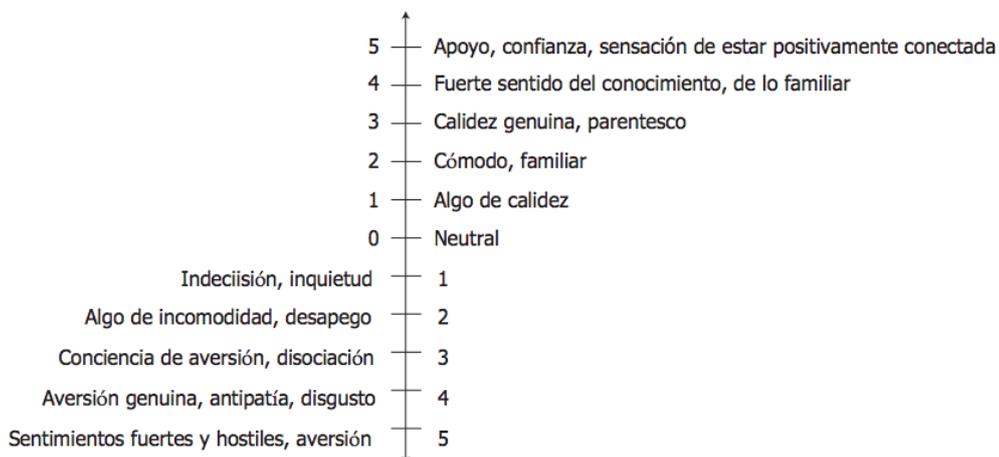
Piensa en una amiga o una colega con quien crees que tienes gran empatía. Esta persona será alguien con quien seguramente tienes una buena relación, alguien con quien se sientes cómoda hablando, alguien cuya compañía disfrutas. Cuando pienses en esa persona, pregúntate:

P: ¿Cómo me siento cuando estoy hablando con ella?

P: ¿Qué se siente al estar con ella?

P: ¿Qué similitudes hay entre esta persona y yo?

La empatía se basa en 'afinidades'. Cuando existe un alto grado de "afinidad" (véase el gráfico siguiente) entre dos personas, resulta más fácil desarrollar la empatía.



⁸ "The Coaching Manual (2ª edición) – The definite guide to the process, principles & skills of personal coaching" por Julie Sterr

Gráfico: Escala de empatía (inspirada por Genie Z. Laborde)

Las categorías de afinidad pueden abarcar muchos aspectos diferentes, por ejemplo:

- Apariencia física/ropa.
- Lenguaje corporal/gestos físicos.
- Características vocales.
- Idioma/palabras usadas.
- Creencias y valores.



Un ejercicio: Vamos a observar la empatía

Este es un ejercicio agradable y fácil. Vete a cualquier lugar donde haya parejas o grupos de personas. Pasa algún tiempo observándoles hablar e interactuar. Fíjate en el 'baile' entre las participantes: cómo se mueven, cómo se alejan, cómo están de pie o cómo se sitúan entre sí. Plantéate las siguientes preguntas:

P: ¿Cómo sabes si las personas disfrutan de la compañía mutua al observarlas?

P: ¿Cómo sabes si las personas son viejas amigas o extrañas?

P: ¿Qué es lo que condiciona la forma en que las personas se mueven o se comportan?



Un ejercicio: Cambia tu significado y no tus palabras

Utiliza la frase "Sí, todo bien entonces". Repítelo tres veces, cambiando, cada vez, las características de tu voz:

- Aburrida y ligeramente irritada.
- Intentando ocultar tu emoción.
- Resignada, pero obediente.

Observa cómo el significado o la intención de la frase cambia cada vez que cambias las características vocales.



Un ejercicio: Cambia tu voz

Busca a alguien que hable de una de las siguientes maneras:

- Mucho más lento que tú.
- Mucho más fuerte o silencioso que tú.
- Con un tono de voz mucho más grave o agudo.

Si quieres "llevarlo al extremo", también puedes hacerlo con alguien que hable mucho más rápido que tú. ¡Pero ojo, puede ser todo un reto seguir el ritmo! La primera vez que hagas esto, te recomiendo que le digas a la otra persona lo que estás haciendo. Así, podrás saber cómo se sintieron, lo cómoda que se sentía, etc.



Cuando creas que dominas la técnica, úsala cada vez que te parezca apropiado para fomentar la empatía.

Paso 1

Habla con ellas sobre algo que les interese, tal vez un pasatiempo o un área particular de estudio o aprendizaje. A medida que avance la conversación, sincroniza gradualmente tu ritmo de habla con la de la otra persona. Si hablan más despacio, reduce gradualmente la velocidad de tu habla; si hablan en voz baja, habla más bajo. Observa cómo tu enfoque o atención tiene que cambiar para hacer esto. Haz esto de la forma más natural posible. A menudo, funciona mejor si se hacen pequeños ajustes, en lugar de intentar sincronizar perfectamente con la otra persona.

Paso 2

Plantéate las siguientes preguntas:

P: ¿En qué te tienes que centrar para poder hacer esto?

P: ¿Qué efecto parece haber tenido (en ti y en la otra persona) tu "sincronización"?

P: ¿Cómo afectó esto al nivel de empatía que sentiste?

Si fuese posible, haz las mismas preguntas a la persona con la que has hablado. De esta forma, aprenderás aún más de este ejercicio.



Un ejercicio: ¿Quién está jugando a juegos de palabras?

Durante los próximos días, observa a las personas mientras hablan en tu lugar de trabajo o en tu vida social (¡o simplemente vete a cualquier sitio y escucha a escondidas!). Escucha las conversaciones, sobre todo las palabras y las frases pegadizas que utilizan. Juzga por ti misma el nivel de empatía entre las personas. Luego, pregúntate:

P: ¿Qué palabras o frases de moda están utilizando?

P: ¿Con qué frecuencia copian o repiten las personas estas palabras?

P: ¿Cuál es el efecto de este "copiado" sobre la conversación?



Rincón del aprendizaje: Observa mis sentimientos

Cuando queramos reconocer los sentimientos

A veces, debemos reconocer los sentimientos de otras personas a fin de empatizar con ellas, o para demostrar que hemos comprendido lo que han dicho. En este caso, generalmente es mejor utilizar las palabras o las frases exactas que ellas usan. Esto es especialmente cierto cuando los sentimientos son negativos. Por ejemplo, si dicen que están molestas, di "Comprendo que estés molesta". Si dicen que están agotadas, usa la palabra "agotada" (no "fatigada" o "cansada").

Cuando queramos influir en los sentimientos

A veces, es posible que quieras restar importancia a los sentimientos de alguien durante la conversación. Tal vez quieras que se sientan un poco mejor, o quieras ayudarles a calmarse un poco. Si la empatía es buena, usa una versión diluida o débil de su palabra. Por ejemplo, ella dice "Estoy muerta de miedo de hacer presentaciones" y tú no quieres que se quede "atascada" en esa sensación. Por eso, cuando te refieras a estos sentimientos, es mejor no usar "muerta de miedo", sino "aprensiva" o "incómoda". Por ejemplo, "Supongo que querrás dejar de lado esos sentimientos aprensivos, ¿no? A continuación, puedes empezar a utilizar imágenes y sentimientos más positivos, por ejemplo, "¿Qué necesitas para sentirte genial al hacer una presentación?"



Un ejercicio: Aumentar y disminuir la empatía

Esta es una técnica básica y muy simple para demostrar nuestra habilidad para aumentar o disminuir la empatía. Se trata de aumentar o reducir el sentido físico de "afinidad. Para ello, primero necesitas una compañera dispuesta y un lugar tranquilo donde sentarte para que no te interrumpan. Dile a tu compañera que quieres hacer un ejercicio de empatía, pero no entres en detalles. Pídele que hable de algún tema de conversación ameno, por ejemplo, una fiesta o un pasatiempo favorito.

Paso 1: hablar y observar

Empieza la conversación. Hazle preguntas a tu compañera, haz que hable. Observa su postura física y sus gestos mientras habla.

Paso 2: aumentar la empatía mediante la "sincronización"

Continúa hablando con ella y empieza a sincronizar sutilmente tu postura y tus gestos con los de ella. Si se inclina hacia adelante, inclínate tú; si se mueve mucho, aumenta tus movimientos. Continúa haciendo esto hasta que consideres que estás "sincronizando" bien. Haz esto durante un par de minutos.

Paso 3: disminuir la afinidad mediante la desincronización

Continúa hablando y empieza a desincronizar deliberadamente. Cruza los brazos, mira hacia otro lado, cruza las piernas. ¡Actúa de forma muy diferente! Haz esto hasta que estés segura de que has tenido un efecto, o hasta que no puedas seguir por las risas. (¡No es fácil y sabrá que lo estás haciendo a propósito!)

Paso 4: habla de lo que ha pasado

Explica este proceso en tres pasos a tu compañera y luego pregúntale:

P: ¿Te diste cuenta cuando empecé a imitarte?

P: ¿Qué efecto tuvo la sincronización sobre ti?

P: ¿Qué efecto tuvo la desincronización sobre ti?

'Llevarlo al extremo' opcional

Si el ejercicio parece demasiado fácil, sincroniza y desincroniza uno (o todos) los siguientes:

- Su respiración.



- Sus características vocales: ritmo, tono, etc.
- Las palabras o frases claves que parece que usa.

Una de las mejores formas de desarrollar la empatía con alguien es a través de tu propia intención. Tu intención durante una conversación puede tener una repercusión dramática sobre la sensación de afinidad que se puede establecer con las personas que nos rodean. Por "intención" nos referimos a tu sentido de propósito, o tal vez el objetivo de la conversación. Al cambiar nuestra intención, cambia nuestro enfoque. Esto puede resultar útil cuando el nivel de empatía no es tan buena como la deseada tras intentar una sincronización simple.



Un ejercicio: Usa tu intención

Cuando centramos nuestras mentes en nuestra intención, a menudo se pueden canalizar nuestros pensamientos y conductas para mostrar el camino apropiado a seguir. Mantén una conversación con alguien que conoces bastante bien, pero no demasiado. Esto podría funcionar mejor si puedes elegir a alguien con quien te gustaría tener una mayor empatía. Durante la conversación, tu intención debe ser la de establecer una buena empatía con la otra persona. Quieres crear la afabilidad y el sentido de conexión que surge de una gran empatía. De vez en cuando, puedes usar una palabra o una frase para recordar esta intención, por ejemplo: 'afabilidad y apertura' o 'relación'. Durante la conversación, simplemente recuerda, tantas veces como creas oportuno, este pensamiento o la frase. Recuerda que también quieres tener una conversación, así que concéntrate en este pensamiento tanto como te sientas cómoda. Si el pensamiento empieza a distraerte, olvídalo - déjalo estar. Tras la conversación, pregúntate:

P: *¿Cuál fue el nivel de empatía durante la conversación?*

P: *¿Cómo afectó la intención el nivel de empatía?*

P: *¿Cómo podrías usar tu intención en el futuro?*

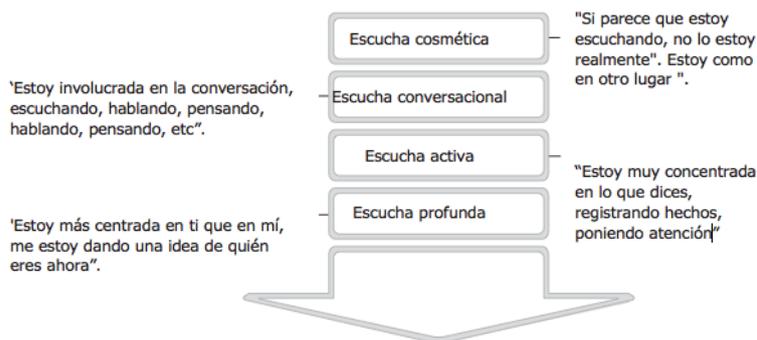
La capacidad de influir en el nivel de empatía durante las conversaciones es una de las habilidades del coaching y permite al coach ganarse la confianza, participar e influir en las conversaciones de coaching. Por buena empatía se entiende la calidad de la relación que se establece a medida que se desarrolla la conversación. Se ve afectada directamente por el hecho de que nuestros pensamientos o sentimientos son, de alguna manera, iguales a o diferentes de las de la otra persona. Nos gustamos en aquello que somos iguales, pero en aquello que somos diferentes, sentimos desapego o incluso aversión. Las técnicas tradicionales simples de sincronización física pueden influir en cierto modo. Sin embargo, otros factores pueden ser mucho más importantes. Nuestro sentido de valores compartidos y objetivos e intenciones comunes pueden ser los factores subyacentes que generan una empatía real durante la conversación. Con el tiempo, el desarrollo positivo de una relación de coaching se ve afectado por principios como la integridad, la coherencia, la apertura y la confianza. La relación de coaching y el comportamiento del entrenado se ven influidos por nuestra capacidad de actuar con coherencia basados en estos

principios. Las necesidades de altos estándares de comportamiento personal por parte de la persona que entrena exigen tanto compromiso como autodisciplina. ¡Las recompensas de una gran relación de coaching y una conciencia limpia valen la pena!

HABILIDAD DOS - DIFERENTES NIVELES DE CAPACIDAD DE ESCUCHA

En realidad, existen varias formas de escuchar, aunque en general se habla del tema como si solo hubiera uno. Preguntamos, '¿Estás escuchando?' y esperamos que la respuesta sea "Sí" o "No", como si hubiera un interruptor para escuchar que podemos encender o apagar. Quizás la respuesta más precisa sería "Mas o menos" o "Si, pero sólo tus palabras" o "¡Totalmente, hasta lo que estás diciendo realmente!". Nuestro nivel de escucha varía según el esfuerzo real que dirigimos hacia lo que (o quien) estamos escuchando. Después de todo, si solo estás "medio escuchando", ¿no es cierto que requiere de mucho menos esfuerzo dirigido que "escuchar atentamente"? El siguiente gráfico muestra diferentes formas de escuchar como si fueran niveles. A medida que nuestro nivel de escucha aumenta, también lo hace nuestra atención a la persona que escuchamos.

Niveles de escucha: *escucha cosmética, escucha conversacional, escucha activa y escucha profunda.*



Un ejercicio: Escucha y aprende

Usa tus conversaciones normales de hoy para preguntarte lo siguiente:

P: ¿Con qué frecuencia finges escuchar a alguien, y realmente no escuchas?

P: ¿En qué se diferencia tu escucha, es decir, según las circunstancias o las personas?

P: ¿Qué efecto tiene la calidad de tu escucha en las otras personas o en la conversación?



Un ejercicio: Desarrollando la escucha profunda

¿Qué es esto?	Un ejercicio para escuchar a alguien con el fin de lograr una comprensión más profunda de esas personas y sus pensamientos.
¿Cómo lo usaría?	Necesitarás que alguien que trabaje contigo en esto, que sepa lo que haces y por qué. De esta forma, podrás pedirle retroinformación y aprenderás más rápido. Una vez que te sientas cómoda con el estilo de escucha, puedes usarlo en cualquier lugar. ¡Úsalo cada vez que quieras escuchar de verdad a alguien!
¿Por qué debería hacer esto?	A medida que tu capacidad de escuchar a otras personas mejore, conseguirás: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Una mayor comprensión de otras personas y de sus situaciones, pensamientos y problemas. ⇒ Una habilidad para desarrollar mejor empatía o relación con otras personas. ⇒ Un estilo de conversación más relajado con los demás.
¿Cuánto tiempo se tarda?	Aproximadamente 45-60 minutos, dependiendo del tema que quiera debatir la persona con la que estás trabajando.

Preparación

Pídele a tu compañera que piense en tres situaciones que le gustaría cambiar. Pueden ser problemas, frustraciones menores o metas y objetivos que ya tenga. No importa si solo se le ocurren un par de temas - a menudo surge un tercero durante la conversación. Pídele a tu compañera que hable sobre cada una de las tres situaciones o problemas, uno tras otro. Tu papel es de oyente, y tu compañera de hablante.

La conversación - Paso a paso

1 La hablante hablará sobre los tres temas (problemas o situaciones que desea cambiar) con la oyente. Esto tomará unos 30-40 minutos. Durante este tiempo, la oyente puede hacer preguntas, confirmar los puntos planteados, aclarar la información, etc.

2 A continuación, la oyente se tomará unos 10 minutos para resumir lo dicho por la hablante:

- Cuáles son los tres problemas o situaciones.
- Cómo se siente la oyente al respecto.
- Qué es lo que no se ha mencionado, pero que, no obstante, está presente en o es relevante para la conversación.

3 A continuación, la hablante comentará a la oyente, concretamente:

P: *¿Sentías que la oyente te "escuchaba"? Por ejemplo, ¿sentías que la oyente te prestaba toda su atención mientras hablabas? ¿En qué medida te comprendía la oyente?*



P: ¿Cuál fue el efecto del nivel de 'escucha' de la oyente sobre la hablante?, por ejemplo, 'Me hizo hablar más, me hizo sentir así, etc.

P: ¿Qué efecto tuvo el ejercicio sobre cómo piensa ahora la hablante sobre los tres temas?

Durante la retroinformación, la hablante debe hablar sobre su experiencia, por ejemplo, lo que sintió y lo que causó esa experiencia. Por ejemplo, la hablante podría decir: 'Sentí que me escuchaba porque me hizo preguntas para comprender mejor lo que estaba diciendo'. Es importante observar los comportamientos específicos que dieron lugar a un resultado o a un sentimiento en particular, de modo que la persona que escucha pueda comenzar a apreciar cómo viven otras personas sus comportamientos.

El papel de la oyente

El objetivo principal de la oyente es entender lo que la hablante está diciendo. Mediante un proceso de escucha, preguntas o aclaraciones, se deberá intentar:

- Comprender cuáles son realmente las situaciones o los problemas, por ejemplo, si la hablante no está satisfecha con su trabajo, identificar algunas de las causas. Si quiere tener una relación más cercana con sus hijastros, identificar los factores subyacentes, cuáles son realmente los obstáculos, etc.
- Comprender cómo se siente acerca de las situaciones y ser capaz de hablar de ello después. Por ejemplo, 'Creo que te sientes frustrada por esta situación e, incluso, te disgusta un poco'.
- Ser capaz de llenar los vacíos en la conversación, es decir, lo que no se dijo. Por ejemplo, 'Creo que quizás te estás preguntando cómo podría reaccionar la madre de tus hijastros'.

Reglas básicas para la oyente

Sin embargo, durante la conversación, *no*:

- Intentes ofrecer a la hablante ideas, soluciones o sugerencias relacionadas con las situaciones que se están discutiendo.
- Menciones ni analices tus propias circunstancias, experiencias o sentimientos similares.
- Intentes controlar la dirección o el contenido de la conversación.
- Intentes quedar bien o impresionar a la otra persona de ningún modo, por ejemplo, haciendo preguntas "inteligentes", ofreciendo datos o información impresionantes, etc.

Resumen del ejercicio

Este ejercicio nos permite tomar conciencia de hasta qué punto las personas estamos programadas para querer introducir 'algo de nosotros/as mismos/as' en una conversación con otra persona. Podríamos hacer esto solucionando sus problemas, mostrándoles cuánto sabemos sobre lo que están hablando, o incluso apropiándonos completamente de la conversación. El ejercicio es excelente para desarrollar una perspectiva de escucha diferente. El único motivo de la oyente es entender y relacionarse realmente con la otra persona; ni más ni menos. Una vez que se ha experimentado esta forma de escuchar, la oyente puede practicarlo una y otra vez, cuando quiera. La otra persona no tiene por qué saber lo que está haciendo, a menos



que la oyente quiera retroinformación. En algún momento durante las prácticas, es probable que la oyente experimente un mayor sentido de quién es la hablante y cómo se siente, incluidos los pensamientos o los sentimientos que no fueron realmente expresados. ¡Eso es la escucha profunda!

HABILIDAD TRES - USANDO LA INTUICIÓN

La intuición es simplemente un modo de acceder al potencial de nuestro cerebro para proporcionar orientación e información, libre de las cortapisas impuestas por nuestra mente consciente limitada. A través de la intuición, podemos acceder al vasto caudal de experiencias, conocimientos y sabiduría de una manera que a veces desafía la lógica. La intuición es una de las formas en que nuestro cerebro se comunica con nuestra mente consciente, utilizando medios sutiles como los pensamientos, los sentimientos, las sensaciones, las imágenes, los sonidos o varias combinaciones de los mismos. La intuición parece ser una función de nuestro cerebro y de nuestro cuerpo; se habla de "corazonada" o "tener sentimientos de". La intuición puede potencialmente involucrar a cualquier parte de nuestro cuerpo, al intentar guiar y dirigir nuestros pensamientos. La intuición incluye la capacidad del cerebro para comprender las situaciones o a las personas, más allá de las señales a las que normalmente respondemos.



Un ejercicio: Usando tu propia intuición

Elige tu próxima comida según lo que te dicte tu intuición. Si estás en un restaurante, lee el menú y pregúntate: "¿Cuál es la mejor opción? Piensa calmadamente en la pregunta, asegurándote que estás relajada para escuchar, sentir o ver la respuesta. Si estás relajada, tu respiración será un poco más lenta, cómoda y, a menudo, estarás respirando con el estómago o la barriga. De hecho, esta forma de elegir la comida puede ser una buena estrategia para cualquiera que quiera comer de forma más saludable o perder peso. El estado de relajamiento te da acceso a tu propia sabiduría. Cuando tu elección se basa en esta sabiduría, a menudo elegirás algo que es bueno para ti y tu cuerpo. ¡Cuidado, puedes acabar comiendo algo inusual! Si nuestra intuición se inspira en nuestra sabiduría y en nuestros conocimientos latentes, entonces, por supuesto, nos beneficiamos si aumentamos ese conocimiento. El aprendizaje continuo y el autodesarrollo ayudarán al entrenador a mantenerse eficaz y al día. Así pues, tanto si aprendes leyendo, asistiendo a cursos o a seminarios, debatiendo con otros, recabando comentarios, escuchando cintas, llevando un diario, estudiando a los demás o una combinación de todo ello, te animo a que te mantengas centrada y comprometida con aumentar tus propios conocimientos y habilidades.



HABILIDAD CUATRO - HACIENDO PREGUNTAS

La capacidad de hacer preguntas fabulosas de forma consistente es tan poco frecuente como para que sea una rara habilidad. De hecho, es una habilidad que puede ser desarrollada, con concentración y práctica. En coaching, una pregunta maravillosamente oportuna y perfectamente formulada puede eliminar barreras, desbloquear información y sacar a relucir puntos de vista potencialmente transformadores. En otras palabras, para poder entrenar bien, debes ser capaz de hacer grandes preguntas. ¿Cómo es una gran pregunta? Bueno, tendrá las siguientes características:

- Es sencilla.
- Tiene un objetivo.
- Será influyente sin ser controladora.

La mejor pregunta es aquella que la otra persona está dispuesta a contestar porque es fácil de comprender e inofensiva en su tono. Además, si la pregunta es la adecuada, desvelará información que ambas partes necesitan para avanzar en la conversación. Algunas preguntas adecuadas son:

- "¿Podrías contarme algo más sobre la importancia de ganar dinero?" Esta es una pregunta amable y respetuosa, aunque tal vez un poco genérica, pero es probable que permita avanzar.
- "¿Por qué es importante para ti ganar más dinero?" Esta es más directa. En este caso, debe existir una mayor empatía. Se debe usar un tono de voz bastante suave.
- "Así que, el dinero es importante, ¿me cuentas algo más sobre eso?" Un poco más informal, algo menos directo y aun así podría dar fácilmente en el blanco. Si no es así, puedes estar segura que te acercará un poco más.

Cualquier pregunta adquiere mayor significado según las características vocales con las que se plantea la misma. Las preguntas pueden hacerse más claras, más frías, más comprensivas o más agresivas simplemente con el tono, la calidez y la velocidad de la voz.



Un ejercicio: Usando tu voz

Utiliza la frase "¿Entonces, qué fue lo importante?" Repítelo tres veces, cambiando, cada vez, las características de tu voz:

- Con una expresión desdeñosa y cruel.
- Con sarcasmo (terminando con un suspiro).
- Con curiosidad genuina, como si la respuesta fuera importante para ti.

Te darás cuenta que una gran pregunta puede ser destruida completamente por un tono incorrecto. Además, usa una tonalidad buena con una pregunta potencialmente arriesgada o brusca. De este modo, será más probable que obtengas una buena respuesta.

HABILIDAD CINCO - OFRECIENDO RETROINFORMACIÓN DE APOYO

La retroinformación es una forma de aprendizaje

Una retroinformación efectiva puede acelerar el aprendizaje de una superviviente, inspirándola, motivándola, ayudándola a sentirse valorada y, literalmente, catapultándola a la acción. Por lo tanto, es importante que una entrenadora aprenda a ofrecer una retroinformación que:

- Tenga una intención positiva.
- Esté basada en hechos o comportamiento.
- Sea constructiva y beneficiosa.

El término 'retroinformación' significa, literalmente, devolver información a alguien. Esta información se refiere a la persona que recibe la retroinformación y proporciona datos que se pueden utilizar para evaluar su desempeño o experiencias. Puede abarcar desde un comentario general como "Eso fue genial/penoso" hasta algo más específico sobre su desempeño como "has levantado la mano una pulgada demasiado".



Un ejercicio: ¿Quién está siendo objetiva?

Este ejercicio es un poco divertido con un toque interesante. Necesitarás tu periódico o revista favorita, un papel y un bolígrafo. Elige un artículo bastante corto que te interese leer. Lee el artículo una vez para entender el contenido. A continuación, divide el papel en dos columnas, una titulada "objetivo" y la otra "subjetivo". Enumera los hechos objetivos en una columna y los hechos subjetivos o basados en opinión en la otra. Cuando termines, estudia lo que aparece en cada columna y cuántos datos hay en cada una de ellas. ¿Qué piensas de tu material de lectura preferido?



Un ejercicio: Obtener algo de retroinformación

Una buena forma de aprender sobre como ofrecer retroinformación es que te lo ofrezcan a ti. De esta forma, puedes aprender qué funciona y qué no, y cómo se siente uno cuando eres el centro de atención. Para hacer este ejercicio, elije a alguien que te conozca bien (alguien que te guste y en quien confíes). Una advertencia: la intención de este ejercicio es que experimentes retroinformación. No hay garantías de que te gustará lo que oigas ni que estés de acuerdo con lo que se diga. Recuerda, para ofrecer retroinformación de apoyo, tienes que saber qué funciona y qué no.

Sección 1: escenario

Pide a esta persona retroinformación sobre un tema concreto con el que te sienta cómoda hablando, por ejemplo:

P: ¿Qué clase de gerente soy?

P: ¿Qué clase de padre/madre soy?

P: ¿Qué tal se me da hacer presentaciones/organizar reuniones, etc.?

O cualquier otro tema que te interese más. Si quieres ir más allá, pregúntale lo que piensa de ti como persona.

Sección 2: las preguntas

Pídele que te plantee las siguientes tres preguntas sobre el tema o el ámbito para los que ha pedido retroinformación:

P: ¿En qué soy buena? ¿Qué hago bien? ¿Cuáles son mis puntos fuertes, etc.?

P: ¿En qué no soy tan buena?

P: ¿Qué podría hacer de manera diferente para mejorar?

P: Cuando tu compañera tenga las respuestas de cada sección, continúa con la tercera sección.

Sección 3: mantén una conversación sobre la retroinformación

Pídele a tu compañero/a que te responda sucesivamente a cada pregunta. Asegúrate que comprendes cada respuesta y plantea preguntas aclaratorias, si fuese necesario, por ejemplo, "¿Puedes decirme algo más sobre eso?" o "¿Se te ocurre un ejemplo?" Acepta todos los comentarios con amabilidad y madurez, y no contradigas la opinión de la otra persona - después de todo, es solo su punto de vista. Si te dicen algo que no te gusta o con lo que no estás de acuerdo, simplemente averigua un poco más sobre cuál pudo ser la causa de esa opinión. Cuando tu compañera haya terminado, agrádescelo.

Sección 4 - aprovecha el aprendizaje

Ahora, siéntate con una hoja de papel y escribe las respuestas/comentarios a las siguientes preguntas:

P: ¿Qué he aprendido sobre mí misma con esa conversación?

P: ¿Qué haré de manera diferente como resultado de esa conversación?

P: ¿Qué no me gustó de esa conversación?

P: ¿Qué voy a hacer al respecto?

P: ¿Qué me gustó acerca de la forma en que me dieron su opinión?

P: ¿Qué es lo que no funcionó en la manera en que me dieron su opinión?

P: ¿En qué principios me concentraré ahora cuando de mi opinión?

Piensa también en cómo la conversación fue generalmente útil para ti. ¿Cómo fue la experiencia de verte a ti misma a través de los ojos de otra persona?

Sección 5: comparte el aprendizaje (opcional)

Si consideras oportuno y útil, comparte tus respuestas a estas preguntas con tu compañera. Pregúntele primero si le gustaría escucharlas como instrumento para compartir tu aprendizaje. Recuerda, ahora estarás en posición de dar tu propia retroinformación, así que, ¡por favor emplea todo tu aprendizaje y cuidado!

Resumen: Las siguientes habilidades son esenciales para el coaching, ya sea como parte de una sesión de coaching formal, o simplemente como un estilo de comportamiento o de gestión:

- Crear buena empatía o relación.
- Diferentes niveles de capacidad de escucha.
- Usando la intuición.
- Haciendo preguntas.

- Ofreciendo retroinformación de apoyo.

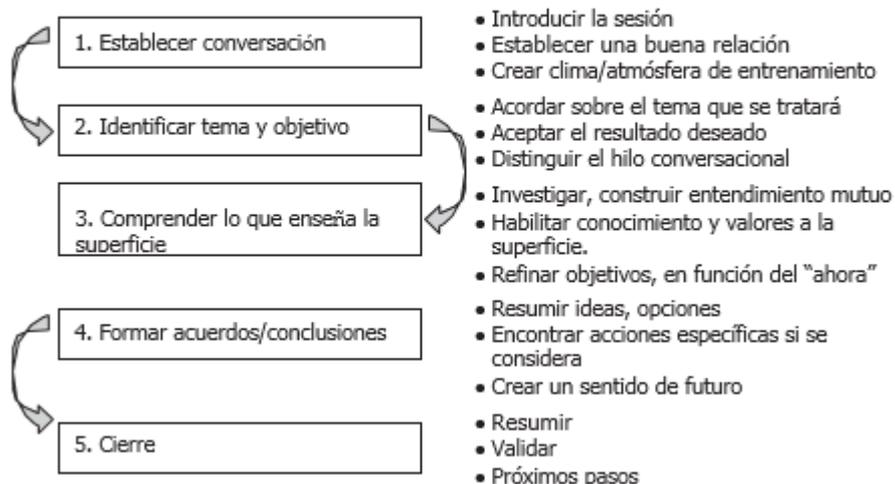
Estas habilidades deben ser desarrolladas constantemente para mantenerlas listas y al día. Todas estas habilidades se encuentran en situaciones cotidianas, por lo tanto, ya tienes cierto nivel de competencia en cada una de ellas. Al explorar y practicar distintos aspectos de cada habilidad, podemos desarrollar nuestros conocimientos y capacidades actuales, más allá de lo que normalmente se encuentra en una persona. Cuando somos capaces de aunar estas habilidades, las conversaciones de coaching fluyen de forma natural y fácil.

Recomendado: Las y los trabajadores sociales pueden usar los ejercicios anteriores para trabajar solas o en parejas. Una vez mejoradas las habilidades de coaching, pueden intentar ponerlas en práctica. Todas pueden organizar su camino de coaching de la manera en que se sientan cómodas. A continuación se enumeran los principios rectores en los que puede confiar.

El camino del coaching: principios rectores

Una sesión de coaching con una sobreviviente puede comprender las siguientes etapas: *Entablar una conversación; Identificar la conversación; Identificar el tema y el objetivo; Comprensión superficial; Formular conclusiones y finalizar*

El camino del coaching: principios rectores



Con el tiempo, desarrollarás tus propias rutinas, hábitos y procesos que se ajustarán a tu forma de trabajar. Por ejemplo, siempre puedes comenzar por revisar los objetivos generales en la primera sesión. O, puedes optar por resumir brevemente la conversación así como las acciones. Puedes preparar el calendario de sesiones, incluso antes de comenzar la sesión de coaching.

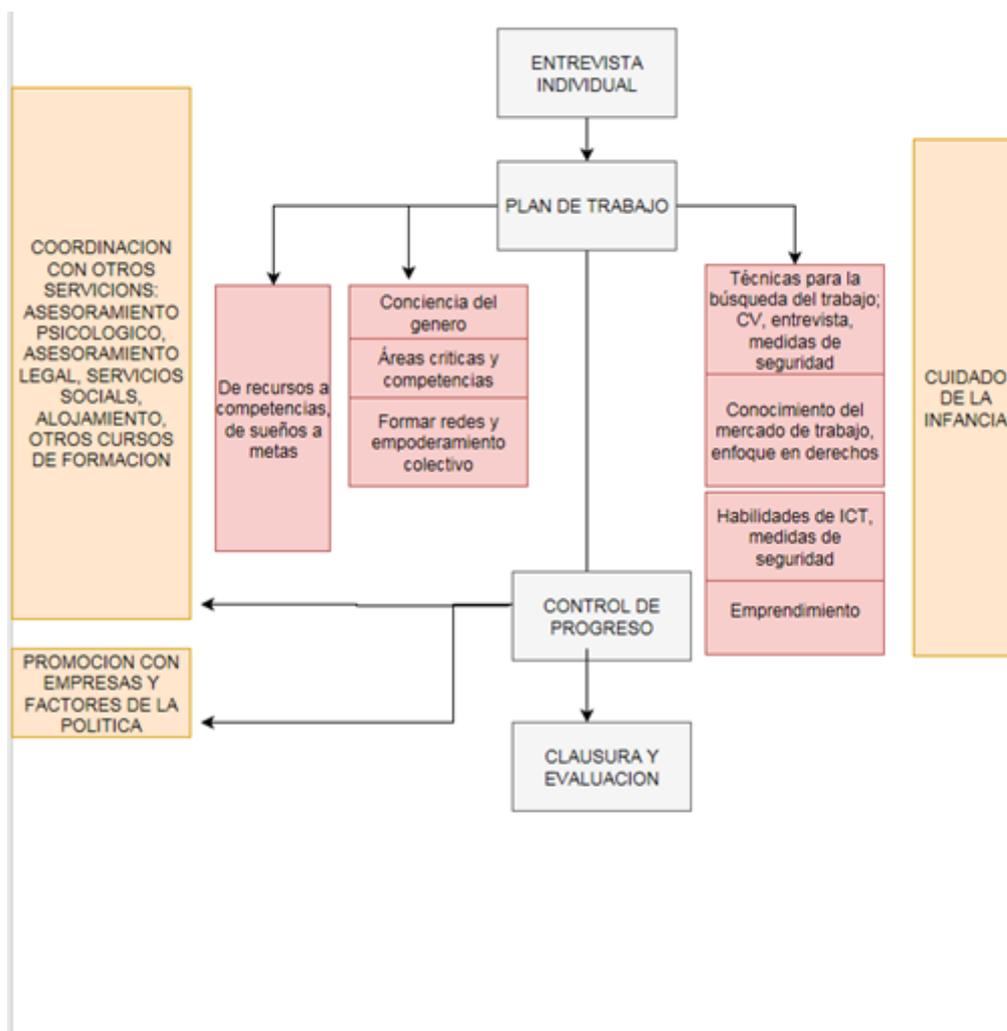
B1. Introducción metodológica: cómo implementar la formación We Go con supervivientes de violencia de género

La propuesta de formación a mujeres supervivientes de violencia de género (en adelante SVG) está estructurada sobre la base de **tres principios fundamentales**, relacionados con la resolución de barreras estructurales e individuales para el empoderamiento económico y la entrada en el mercado laboral, con el objetivo de activar la creencia en la posibilidad de una trayectoria para la entrada y no “cualquier trabajo”:

1. **Los servicios de apoyo son fundamentales para lograr el empoderamiento económico de las SVG.** Un enfoque holístico para abordar todas las barreras que enfrentan las supervivientes maximiza la probabilidad de una entrada exitosa en el mercado de trabajo. Estos servicios ayudan a asegurar que los problemas de las mujeres -desde crisis de salud mental hasta cuidado de niños/as o problemas imprevistos- puedan ser abordados rápidamente, permitiendo que las mujeres permanezcan centradas en su empoderamiento económico y sus metas profesionales.
2. **Conseguir "cualquier trabajo" no es un camino hacia la autosuficiencia.** Los empleos de bajos salarios y baja cualificación no tienen un potencial de crecimiento y no conducen a la independencia económica y, en la mayoría de los casos, ponen de manifiesto la utilidad marginal del esfuerzo contra la angustia y la incertidumbre de utilizar la asistencia pública para sobrevivir. Las mujeres que viven en la pobreza se encuentran con demasiada frecuencia en un ciclo interminable de mantenerse en trabajos sin salida o de depender de la asistencia pública. Tampoco proporciona un ingreso real disponible o la posibilidad de una independencia económica a largo plazo. El enfoque de empoderamiento en estas herramientas muestra a las mujeres por qué este círculo no funcionará para ellas y presenta una alternativa.
3. **Reconstruir la autoestima, activar la creencia en su poder de navegar profesionalmente y el valor del compromiso cívico, contrarrestando la desesperanza, la reubicación y el aislamiento, causados por años de violencia y pobreza.** Las mujeres deben creer en sí mismas y en sus habilidades para evaluar las habilidades con el fin de tener éxito en la solicitud de un trabajo. Deben creer en su poder de navegar profesionalmente: la noción de que hay lógica en el mercado y que el acceso a sus habilidades conducirá a la entrada en el trabajo.

Estructura del programa

El siguiente cuadro resume la estructura del programa.



Estructura del programa: herramientas

La tabla siguiente clasifica la estructura del programa WE GO!, con sus fases, los objetivos de cada fase y el nombre de las herramientas que pueden utilizarse para alcanzar los objetivos respectivos.

Se trata de una amplia colección de actividades que permite seleccionar las más relevantes de acuerdo con el tiempo disponible para desarrollar el curso sobre la base de las características, necesidades e intereses de cada participante y cada grupo.

La fase 2 es el núcleo del proceso y la fase más larga. Para llevar a cabo las actividades en esta fase, cabe señalar que:

- El grupo de actividades "de los recursos a las competencias, de los sueños a los objetivos" sigue un orden secuencial recomendado, de modo que las primeras actividades son las más básicas y las finales actúan como un resumen del proceso.
- Las herramientas relacionadas con los objetivos profesionales y las técnicas de búsqueda de empleo pueden ser utilizadas desde el inicio de la fase o después de que se hayan realizado la mayoría de las actividades de "De recursos a competencias", dependiendo del nivel de definición del proyecto profesional de cada participante.

FASE 0. Entrevista de selección y plan individual			
Objetivos		Herramientas	
Analizar necesidades, demandas y antecedentes profesionales y acordar plan de acción para el curso.	1	Entrevista inicial	
FASE 1. Introducción, compromiso individual y cohesión grupal			
Objetivos		Herramientas	
Dar a conocerse entre participantes y crear cohesión grupal	2	Introducción de participantes	
	3	Rompehielos	
Establecer el compromiso de participar y las reglas y responsabilidades generales.	4	Tejiendo reglas grupales	
FASE 2. Empoderamiento			
Objetivos		Herramientas	
De los recursos a las competencias, de los sueños a los objetivos: - Recuperar los recursos personales de ñas mujeres y transformarlas en competencias. – Definir un plan profesional	5	Hablar por mí misma...	
	6	Superpoderes	
	7	El árbol de éxitos	
	8	Mercado de intercambio de talentos	
	9	Regalo de notas	
	10	Vamos a utilizar nuestros recursos internos	
	11	El autobús	
	12	Mis intereses profesionales	
	13	Incentivos para trabajar	
	14	El CV personalizado basado en las competencias	
	15	Análisis de competencias y plan de acción	
	Apoyar áreas y competencias críticas para el empoderamiento de SVG	16	¡Para! Marca tus límites
		17	Siendo asertivas en el trabajo
		18	Visión y pensamiento positivo
	Aumentar la conciencia de género	19	Ser mujer
20		Factores personales, estructurales y de competencia	
21		Mapa de actividad	
22		La cesta de cuidados y derechos	
Restablecer las redes sociales y promover el empoderamiento económico	23	Mi red personal	
	24	Trabajo en red para oportunidades laborales	
	25	Mentoras y trabajo en red de mujeres	
Desarrollar habilidades de búsqueda de empleo con seguridad	26	Poniendo la seguridad por delante	
	27	El mercado laboral	
	28	Escribiendo tu CV	
	29	Preparando entrevistas de trabajo	
	30	Mi discurso de presentación	
	31	Aspecto profesional	
Desarrollar habilidades TIC con seguridad	32	El ordenador y cómo utilizarlo	
	33	Navegando en internet	
	34	Uso seguro de las redes sociales	
	35	Estudio de caso: ofertas de trabajo falsas	
Desarrollar habilidades empresariales	36	Evaluación de la creatividad e innovación	
	37	¿Cuándo las ideas significan negocios?	
	38	Cómo configurar una empresa (social)	
PHASE 3. Cierre y evaluación			
Objetivos		Tools	
Cerrar la formación y evaluar resultados	39	Grupos focales de evaluación	

Notas metodológicas

El papel de la trabajadora social u operadora de un servicio de atención a mujeres en situaciones de violencia que facilita los grupos es muy importante en los procesos de empoderamiento y desarrollo personal de las mujeres. Las facilitadoras deben ser capaces de utilizar la "voluntad"/"intención" del proceso de motivación en el que las mujeres eligen lo que hacen; hasta que el "proceso de hacer" se convierta en rutina y en un patrón. Utilizando este componente, la "capacidad de rendimiento" promoverá las habilidades mentales y físicas, y la experiencia que moldea el rendimiento.

Las actividades de este conjunto de herramientas promueven la participación activa de las mujeres y el aprendizaje participativo, invitando a las mujeres a debatir, analizar y explorar los contenidos presentados. La persona facilitadora debe promover la comunicación y la participación, introduciendo los temas y las actividades que desarrollarán por las propias mujeres y garantizando el cumplimiento de las reglas de trabajo del grupo, asegurándose de que todas las mujeres participan en las actividades.

La mayoría de las herramientas se basan en una metodología de grupo, pero pueden adaptarse para uso individual. Trabajar en grupos de iguales tiene muchas ventajas. Puede proporcionar seguridad, confianza y apoyo a estas mujeres. Las mujeres se dan cuenta de que no están solas compartiendo sus experiencias; permite que compartan dificultades comunes con otras SVG y ven que no son responsables de lo que va mal en sus vidas; comparten metas y estrategias.

Pueden ser necesarias sesiones individuales para profundizar en los objetivos individuales. La persona que facilita las sesiones debe fomentar la creación de un clima de grupo que favorezca el empoderamiento y desarrollo personal de las personas participantes, promoviendo que el espacio sea de confianza y aporte seguridad.

El espacio de la formación debe ser cómodo, una gran sala con sillas que puedan moverse. Pueden proporcionarse café, té o refrescos. Facilitar una guardería o algún tipo de cuidado de niños y niñas es un elemento clave. En los entornos de grupo, la facilitadora debe tratar de generar espacios donde las mujeres puedan escucharse: las sillas pueden estar organizadas en forma de U, círculo o semicírculo. Asimismo, para la creación de pequeños grupos de trabajo en algunas de las actividades, conviene que los grupos sean lo más heterogéneos en cuanto a etnias, nacionalidades y edad.

Es recomendable que las sesiones se faciliten por dos profesionales, especialmente si el grupo es grande: una que facilite las sesiones y otra de apoyo que pueda recoger las notas de las sesiones.

Con el fin de fomentar una atmósfera de confianza en el grupo, es preferible que la facilitadora sea una mujer (por esta razón, en todo el conjunto de herramientas se usa el pronombre "ella" o la palabra facilitadora). Es indispensable que tenga una sólida formación en género.

El tamaño de los grupos puede variar dependiendo de los recursos disponibles.

Las sesiones pueden durar alrededor de 3 horas.

Trabajando con mujeres supervivientes de violencia de género en programas de empoderamiento

El grupo de mujeres víctimas de violencia de género suele ser heterogéneo, si bien comparten en general algunas características por las situaciones de violencia a la que han sido expuestas, en muchos casos, durante periodos prolongados de tiempo.

Con frecuencia, las mujeres supervivientes de violencia de género presentan algunas características que puedan actuar como factores críticos, limitando el proceso de empoderamiento económico:

- Aislamiento: han vivido situaciones de aislamiento y por tanto es habitual que las redes de apoyo que tenían se hayan deteriorado. En el caso de mujeres migrantes las redes de apoyo están mayoritariamente en sus lugares de origen.
- Deterioro de autoestima y autoconfianza.
- Dificultades para reconocer sus capacidades o competencias profesionales poco definidas.
- Altibajos en la motivación hacia el empleo y actividades formativas.
- Disponibilidad reducida de tiempo debido a los procesos judiciales y horarios de los recursos de asistencia en los que se encuentran.
- Dificultades para traducir sus deseos y proyectos en acciones efectivas específicas.
- Dificultades para manejar el tiempo y establecer prioridades.
- Dificultades para conciliar la atención a niñas, niños y personas dependientes, con las exigencias del mercado de trabajo.
- Dificultades para tomar decisiones de forma autónoma.
- Desconfianza y miedo ante nuevas situaciones y relaciones.

Las mujeres supervivientes de violencia de género también suelen presentar algunas potencialidades que deberían explorarse durante la formación:

- La resiliencia que han mostrado como supervivientes de una situación de violencia en la pareja.
- La decisión que han tomado de cambiar su situación, expresada a través de la demanda de ayuda.
- El potencial asociado al deseo de realización personal y/o profesional.
- El potencial de descubrir sus propias habilidades cuando terminan una situación de dependencia.
- La capacidad de establecer relaciones de apoyo con otras mujeres en situaciones similares.
- La capacidad de preservar y cuidar los vínculos afectivos.

Las actividades de este kit de herramientas abordan estos factores críticos y potencialidades, así como los roles de género tradicionales asociados a las relaciones románticas que sientan las bases de la violencia contra las mujeres y, a menudo, están muy arraigados en las experiencias de las supervivientes. Es crucial trabajar desde un enfoque de género y abordar críticamente los roles y estereotipos de género tanto en el ámbito privado como en el público, incluido el mercado de trabajo.

Es fundamental que la facilitadora no permita comentarios discriminatorios o violentos entre las participantes, teniendo especial cuidado con aquellos comentarios que pueden generar culpabilidad o sentimientos de dependencia. Esto implica así mismo que la facilitadora no emita juicios de valor sobre los comportamientos, sentimientos o pensamientos de las mujeres participantes.

Las mujeres deben ser las actrices principales del proceso de concienciación y desarrollo personal.



También es importante que la facilitadora se coordine con otros profesionales que apoyan a las participantes en la capacitación, especialmente psicólogas/os que pueden proporcionar asesoramiento si es necesario. Las facilitadoras también deben estar alerta sobre la evolución de las participantes durante la capacitación, teniendo en cuenta que el proceso de empoderamiento, en términos personales o económicos, puede desencadenar nuevos incidentes de violencia dentro de la pareja.

Las participantes que ingresan a los programas de formación deben estar listas para trabajar en grupo. Si se encuentran en una situación de crisis, es probable que no puedan participar en esa formación todavía. La selección de las participantes también debe tener en cuenta una evaluación del riesgo de la situación de cada participante, de acuerdo a protocolos específicos en cada país / región / servicio para las supervivientes de violencia de género. Si el recurso de atención también apoya a supervivientes de trata de personas, deben tenerse en cuenta medidas de seguridad específicas para estos casos.

B2. Herramientas para la formación de mujeres

Entrevista individual de selección

Herramienta 1. Entrevista inicial

OBJETIVOS

- ✓ Conocer la situación, necesidades y demandas de cada mujer, sus habilidades, fortalezas y debilidades.
- ✓ Apoyar la identificación de necesidades y ofrecer apoyo en la elaboración de la demanda.

DESARROLLO: PASO A PASO

Esta es una entrevista semiestructurada inicial, que puede ser utilizada para aclarar la demanda de la mujer, conocer su situación y/o seleccionarla para el programa de formación.

La tabla incluye una estructura sugerida de la entrevista e ideas sobre los temas a discutir.⁹

1ª PARTE	
Descripción	Ítems
<i>Presentación de la organización, entrevistadora, descripción del contacto previo, duración y objetivo de esta entrevista.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre del/la entrevistador/a. ✓ Breve descripción de la actividad principal de la organización. ✓ Breve descripción de lo que quien entrevista conoce acerca de la mujer, si es aplicable (por ejemplo, si fue derivada por otra organización o profesional). ✓ Duración y objetivo de la entrevista.
<i>Presentación de la usuaria.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de la mujer. Nombre con el que ella prefiere que la llamen (si es el caso). ✓ Edad. ✓ Cómo llegó a la organización.
<i>Clarificación el objetivo del servicio.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Breve descripción del programa que se ofrece.
<i>Reafirmar el interés de la mujer.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confirmar que la mujer piensa que el programa que se ofrece se ajusta a su demanda y ofrecerle apoyo para clarificar esta demanda, si la expresa vagamente. ✓ Asegurarse de que la mujer entiende completamente el programa y proporcionar más información si es necesario.

⁹ Basada en Camarasa, M., Sales, L., 2013.

2ª PARTE	
<p><i>(Si la mujer está interesada en continuar) Conocer la historia y las responsabilidades familiares de la mujer, prestando especial atención a su actual autonomía.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lugar de origen. ✓ Lugar de residencia actual y personas con las que convive. ✓ Familia, niñas/os. ✓ Estado de la situación de violencia de género: relación actual con el perpetrador y estado civil. ✓ Tiempo de estancia en el país de acogida (si procede). ✓ Situación administrativa (documentos legales).
<p><i>Identificar la formación y experiencia laboral, ingresos, participación social y redes de apoyo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ocupaciones anteriores: tipos, duración y formación relacionada. ✓ Cualificaciones/Competencias. ✓ Idiomas. ✓ Habilidades ofimáticas. ✓ Medios actuales de vida o ingresos. ✓ Condiciones de vida (vivienda). ✓ Estado de salud. ✓ Participación social. ✓ Lugares donde ha recibido apoyo. ✓ Redes familiares y personales.
<p><i>Habilidad identificar y analizar su situación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivos por los que la mujer cree que no encuentra trabajo/no puede superar los obstáculos que encuentra en su vida. ✓ Autoconciencia de sus necesidades. ✓ Autoconciencia de sus capacidades (reconocimiento de sus competencias). ✓ Identificar no solo obstáculos estructurales, sino también oportunidades. ✓ Grado de percepción de lo que debe hacer. ✓ Valentía para dar los pasos necesarios.

3ª PARTE	
<p><i>Reformular la información proporcionada y verbalizar la demanda en términos específicos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reformulación por parte de la formadora de la situación y necesidades de la mujer
<p><i>Articular una respuesta a la demanda</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La respuesta que la mujer piensa que satisface sus necesidades ✓ Identificar las opciones disponibles ✓ Identificar el posible apoyo y los derechos de éste ✓ Medidas adoptadas que implican algunos cambios con respecto a la situación actual.

Las preguntas que se presentan a continuación pueden servir de guía para explorar los ítems de la entrevista. Se recomienda hacer preguntas directamente, ya que es importante crear una atmósfera de confianza entre la persona que realiza la entrevista

y la mujer que acude al servicio. De acuerdo con las necesidades individuales, se pueden discutir las siguientes cuestiones:

1. La oportunidad de cambiar la ocupación actual o apoyar a la mujer para encontrar un trabajo;
2. La oportunidad de inscribir a la mujer en diferentes programas de inserción laboral del gobierno en función de los perfiles individuales;
3. La oportunidad de que participe en cursos de cualificación y pre-cualificación.

Preguntas a explorar: ¹⁰

1. ¿Dispone la mujer de amigos, familiares u otra persona que pueda ofrecerle un entorno de apoyo? En caso afirmativo, ¿para qué sirve ese entorno de apoyo? Si la mujer no tiene ningún entorno de apoyo, ¿puede pensar en alguien que pudiera apoyarla en esta situación difícil?
2. ¿Cómo percibe la mujer su vida? En otras palabras, ¿tiene alguna afición? ¿Cuáles son sus planes para el futuro? ¿Le gusta la música o tocar algún instrumento? ¿Le gusta cualquier otra forma de entretenimiento o arte? Si tiene una afición, ¿cuáles son los sentimientos que dicha afición despiertan en ella? En caso negativo, ¿qué afición le gustaría tener? ¿Qué le gustaría hacer y nunca ha tenido el valor de dar el primer paso?
3. ¿Tiene la mujer habilidades/destrezas que ella misma define como buenas? En otras palabras, ¿en qué piensa que es realmente buena? ¿Piensa que podría mejora dicha habilidad? ¿Piensa que, en caso de mejorar dicha habilidad, le ayudaría a ser económicamente independiente? ¿Está interesada en aprender nuevas habilidades? ¿Qué tipo de habilidades?
4. ¿Qué habilidades positivas tiene la mujer que ella piensa que son buenas? En otras palabras, ¿en qué cosas cree ella que es buena? ¿Piensa que podría enfrentarse mejor a las dificultades de su vida si mejorase dichas habilidades? ¿Ha tenido alguna experiencia negativa? ¿Ha aprendido algo de estas experiencias negativas?
5. ¿Hay alguna actividad que realiza la mujer que le resulte realmente placentera? ¿Tiene algún trabajo actualmente? ¿Qué trabajo cree que es el adecuado para ella?
6. ¿Cómo define un problema? ¿Cómo se siente cuando tiene que enfrentarse a una situación problemática? ¿Podría dar un ejemplo de un problema? ¿Cómo se enfrenta a los problemas? ¿Cuáles son las cosas positivas en las que se centra cuando tiene un problema? Si recibe apoyo, ¿la beneficia o, por el contrario, la perjudica en una situación problemática?
7. ¿Conoce a otras personas (familiares, amigos, etc.) que se encuentran en una situación similar pero que no reconocen que es perjudicial o peligrosa? ¿Qué puede aprender de las experiencias de otras personas? ¿Podría utilizar la experiencia de otras mujeres para salir de esta situación? En segundo lugar, y trabajando voluntariamente en grupo, las mujeres podrán hablar acerca de su experiencia laboral anterior, analizando los pros y los contras de estos trabajos.

¹⁰ Entrevista semiestructurada de la Fundación de la Asociación ANIMUS para Víctimas de la Violencia en el Programa de Empoderamiento



TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1 hora
MATERIALES y RECURSOS	Ninguno



Rompehielos, actividades de cierre y herramientas de cohesión de grupo

Herramienta 2. Introducción de participantes¹¹

OBJETIVOS

- ✓ Permitir que las participantes se presenten y conozcan al comienzo del taller.
- ✓ Crear un buen ambiente para construir cohesión de grupo.
- ✓ Alentar a las mujeres a visualizarse a sí mismas y a otras personas desde un punto de vista positivo.
- ✓ Promover la reflexión sobre elementos comunes entre los objetivos de las participantes, fomentando la cohesión del grupo.

DESARROLLO: PASO A PASO

Nota: Estas actividades se pueden hacer en las primeras sesiones de un curso o formación, para introducir a las participantes y crear una atmósfera para el resto de sesiones.

1. PRIMERAS PRESENTACIONES – EL MURAL DE PARTICIPANTES

Esta es una buena actividad para romper el hielo y aliviar la presión al entrar en un nuevo grupo no conociendo a nadie.

La facilitadora pide a las participantes que creen un círculo y se introduzcan usando el movimiento: asignan un gesto a sus nombres y una a una, hacen el movimiento mientras dicen su nombre. Cada vez que una persona dice su nombre, el resto del grupo, incluida la facilitadora, lo repite.

Tras asignar un gesto o movimiento a sus nombres, se entrega una hoja en blanco a las participantes, donde tienen que anotar o dibujar sus nombres de la manera en la que desean que el resto del grupo les recuerde. La facilitadora les dará marcadores de colores, bolígrafos y tijeras para personalizar su nombre.

Mientras tanto, la facilitadora colgará un papel continuo o papelógrafo en blanco en la pared y dibujará tantas burbujas como participantes haya en el taller, donde posteriormente pondrán el dibujo de sus nombres. Una vez que lo hayan hecho, las participantes explicarán al resto del grupo cómo les gusta ser llamadas.

2. MIS SUEÑOS, MIS PROYECTOS

Cada participante dibuja o escribe sus sueños y proyectos actuales en una hoja de papel o cartulina. Después, cada participante lo cuelga en su burbuja individual en el mural del grupo y comparten sus pensamientos, si quieren.

¹¹ Basado en Camarasa, M., Sales, L., 2013.



TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	Alrededor de 20-30 minutos cada actividad.
MATERIALES Y RECURSOS	Papel continuo o papelógrafo, marcadores, bolígrafos, folios, Post-it o cartulinas de colores

Herramienta 3. Rompehielos y actividades de cohesión grupal

OBJETIVOS

- ✓ Crear un buen ambiente y construir y mantener la cohesión del grupo.
- ✓ Romper el hielo a lo largo del curso.
- ✓ Fomentar las competencias del autoconocimiento y la comunicación.

DESARROLLO: PASO A PASO

Nota: Estas herramientas se pueden utilizar a lo largo de varias sesiones, como rompehielos y actividades de cohesión.

Cada sesión puede comenzar con un rompehielos.

1. EJERCICIO FÍSICO

La facilitadora puede usar el ejercicio físico para que el grupo entre en calor y libere el estrés de estar en un ambiente o espacio nuevo.

Todo lo que necesitas es una música adecuada y un par de ejercicios básicos de calentamiento. Para algunas ideas puedes consultar los siguientes videos de YouTube:

- <https://www.youtube.com/watch?v=GCzecFateXc>
- <https://www.youtube.com/watch?v=R0mMyV5OtcM>

2. BINGO WE GO!

Bingo rompehielos para que las participantes se conozcan y encuentren intereses comunes (ver el folleto).

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	Alrededor de 10-15 minutos cada actividad.
MATERIALES Y RECURSOS	Folios, bolígrafos.

Folleto Rompehielos: Bingo WE GO!

ENCUENTRA A ALGUIEN QUE...

<p>PUEDA BAILAR SALSA</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>SU NOMBRE EMPIECE POR A. M. o J.</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>HABLE UNA O MÁS DE UN IDIOMA</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>LE GUSTA JUGAR AL FÚTBOL</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>HACE EJERCICIO 3 O MÁS VECES A LA SEMANA</p> <p>¿Quién?...</p>
<p>NACIÓ EL MISMO MES QUE TÚ</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>LE GUSTA EL COLOR NARANJA</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>BEBE CAFÉ TODAS LAS MAÑANAS</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>LE GUSTA COMER BROCOLI</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>PUEDA HABLAR CASTELLANO</p> <p>¿Quién?...</p>
<p>PREFIERE EL TÉ AL CAFÉ</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>LE GUSTAN LAS PELÍCULAS DE TERROR</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>ESPACIO LIBRE</p>	<p>NO LE GUSTA EL CHOCOLATE</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>TIENE UN HOBBY INTERESANTE</p> <p>¿Quién?...</p>
<p>TIENE MÁS DE UNA MASCOTA</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>MONTA EN BICICLETA</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>CONOCE LA LETRA DE LA CANCIÓN DE ADELE</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>LE GUSTA NAVEGAR</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>ES ABUELA</p> <p>¿Quién?...</p>
<p>HACE VOLUNTARIADO</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>TIENE UNA HERMANA</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>NO LLEVA RELOJ</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>TIENE UN/A PERRO/A</p> <p>¿Quién?...</p>	<p>LE GUSTA LA COMIDA PICANTE</p> <p>¿Quién?...</p>



Herramienta 4. Tejiendo reglas grupales

OBJETIVOS

- ✓ Establecer compromisos y responsabilidades colectivas e individuales por parte del grupo para promover el logro de metas individuales y un buen funcionamiento del grupo.

DESARROLLO: PASO A PASO

Esta actividad debe hacerse en la primera sesión.

La facilitadora anima a las participantes a pensar en las cosas necesarias sobre el funcionamiento del grupo para que se sientan más cómodas. Una de las participantes coge una punta de ovillo de lana y dice algo. Cuando termina, el ovillo se pasa a otra participante al azar y así hasta que pasa por las manos de todas las participantes. Mientras las participantes hablan, la facilitadora escribe las reglas, responsabilidades y compromisos personales sugeridos en la pizarra. La facilitadora sugerirá los siguientes compromisos, si no se presentaron:

- Puntualidad
- Asistencia
- Participación
- Respeto al turno de palabra
- Confidencialidad
- Respeto a todas las opiniones
- Libertad de expresión (del malestar así como del bienestar)

Todas las sugerencias se leen, las ideas similares se agrupan en una palabra y se hacen aclaraciones, si es necesario.

Las conclusiones están escritas en un papelógrafo o papel continuo para que pueda ser guardado y estar en la sala durante las sesiones.

Por último, se reflexiona sobre la figura de lana tejida que se ha formado y sobre la importancia de crear redes y contar con el apoyo de los participantes en el grupo.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	45 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Ovillo de lana, pizarra o papelógrafo, bolígrafos, marcadores

De los recursos a las competencias, de los sueños a los objetivos y planes

Herramienta 5. Hablar por mí misma...¹²

OBJETIVOS

- ✓ Apoyar a las mujeres a expresar pensamientos y descubrir emociones, deseos y preocupaciones personales.
- ✓ Ayudar a las mujeres a obtener una mejor comprensión de sí mismas, sobre la base de sus intervenciones.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora distribuye el folleto y pide a las participantes que terminen espontáneamente 16 declaraciones abiertas.

Estamos interesadas en:

- Dar a las participantes la oportunidad de expresarse a través de la escritura realizando cosas sobre sí mismas que ellas no habían descubierto hasta ahora.
- Hacer que las participantes expresen pensamientos y descubran emociones, deseos y preocupaciones personales.

Todas estas ideas les ayudarán a definir lo que es importante para ellas en su búsqueda de empleo.

La facilitadora explica que es importante llenar las propuestas lo más rápido posible, escribiendo el primer pensamiento que viene a la mente, y teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Después de 15 minutos, la facilitadora invita a las participantes a compartir sus declaraciones y destacar los puntos que consideran más importantes.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	30 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Folleto, bolígrafos

¹² Extraído de WCK Step A / Tool 2: Speaking for me... (Fuente: Research Centre for Gender Equality –KETHI)



Folleto: Hablar por mí misma

Termina las siguientes frases. Encontrarás cuestiones útiles para ti misma.

No hay sugerencias correctas o incorrectas.

Es importante cumplimentar las respuestas lo más rápidamente posible, escribiendo lo primero que te venga a la cabeza.

Quiero...

No puedo ...

Me gusta ...

Soy buena ...

Deseo ...

Mi aspecto ...

Es divertido ...

Me resulta fácil ...

Los otros piensan que ...

Me preocupa ...

A menudo tengo que hacer frente a ...

Aborrezco ...

Siempre le pasa a...

Las demás personas dicen de mí...

Me parece difícil...

Deseo...

A menudo temo...

A veces me siento...

Si pudiera haría ...

Herramienta 6. Superpoderosas

OBJETIVOS

- ✓ Fomentar la autoestima
- ✓ Reconocer los propios valores
- ✓ Estimular el logro de los propios deseos
- ✓ Apoyar a las mujeres para que empiecen a creer en sus propias habilidades y oportunidades, redescubriendo su propia creatividad y talento, saliendo de los zapatos de la "víctima" y movilizandando la creatividad

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Nuestros superpoderes

Sesión de grupo destinada a transferir aquello que imaginamos que podemos ser con lo que ya somos.

Las sillas se colocan en dos filas, una frente a otra, de manera que cada participante hable con la mujer frente a ella.

Una vez que las participantes están sentadas frente a frente, se les pide que escriban en una tarjeta tres superpoderes que les gustaría tener.

Cada mujer habla con su compañera, dice cuál es su primer superpoder y explica por qué lo eligió. Entonces su compañera explica su elección. El ejercicio se repite, cambiando de silla a otra compañera. Esto se hace tres veces, para comentar sobre cada superpoder.

Cuando se terminan los diálogos en parejas, las sillas se colocan en círculo y la facilitadora invita a las participantes a compartir con el resto del grupo lo que escribieron en las cartas.

En un pedazo grande de papel en la pared o papelógrafo, se escriben los nombres de todas las participantes. Cuando cada mujer explica sus superpoderes se acerca al papel y pone sus cartulinas bajo su nombre.

Cabe señalar que la mayoría de los superpoderes que desearían que tuvieran ya los tienen de alguna manera porque están relacionadas con sus rasgos de personalidad o cosas que ya hacen hasta cierto punto.

Cuando una mujer no reconoce que está a medio camino de tener el superpoder que sueña, la facilitadora y el resto del grupo la ayudan a ver por qué consideran que ella es de esta forma, reforzando su identidad y competencias.

2. Movilizando la creatividad

La facilitadora puede usar la sesión para explicar lo siguiente con respecto a la creatividad:

Todo el mundo tiene su creatividad interior, pero ¿por qué es tan difícil ser creativo y por qué algunas personas parecen tener más éxito que otras en sus vidas? Nuestra crianza y educación nos enseñan a cumplir con las reglas, costumbres y estándares; haciendo lo que "debe hacerse" de una manera que la sociedad define como apropiada. Se nos dan descripciones de deberes, reglas y esquemas para usar en nuestro trabajo en un ambiente específico y estructurado, y esto impide el desarrollo

de nuestra creatividad y la capacidad de tomar decisiones no convencionales, incluso decisiones audaces.

Hay algunas barreras interna en relación con la activación y la creatividad que las facilitadoras pueden discutir con las mujeres:

- creer que no somos creativas
- estamos en el bucle de la lógica
- pensamiento y comportamiento conservador
- miedo de no parecer estúpida
- seguir los estereotipos y los prejuicios
- seguir estrictamente las "reglas"
- miedo al fracaso
- tener actitudes y comportamientos negativos hacia las cosas

A menudo nos limitamos a una manera específica de pensar, haciendo las mismas suposiciones y aplicando las mismas reglas al buscar la solución o respuesta correcta. Usar un enfoque lógico puede ser útil y eficaz en lo que hacemos, pero no nos ayudará a ser creativas e inventivas.

La facilitadora pide a las mujeres que escriban o digan en voz alta la respuesta a la pregunta: "¿Cuánto es la mitad de 12?". Entonces explica al grupo: "Probablemente habéis escrito "6". Esta es la respuesta lógica a la cual llegamos automáticamente, porque 12 es un número, y se nos enseña a pensar con conceptos digitales y a usar reglas matemáticas. Pero "6" no es la única respuesta: la respuesta podría ser: 1 y 2; o 2 X 3 y así sucesivamente".

Explica que la base de nuestra activación personal está en nuestra decisión de: desafiar las normas establecidas; buscar nuevas perspectivas; crear nuevas conexiones; encontrar nuevos enfoques para resolver viejos problemas.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1.5 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Papelógrafo o pizarra, marcadores, sillas



Herramienta 7. El árbol de éxitos¹³

OBJETIVOS

- ✓ Identificar y valorizar las competencias basadas en las experiencias de las mujeres.
- ✓ Considerar los logros como éxitos propios surgidos de sus propias capacidades y fortalezas.
- ✓ Identificar las competencias que aparecen repetidamente en cada mujer como competencias "anclas" claves.

DESARROLLO: PASO A PASO

La actividad está dividida en tres partes: en la primera reflexionarán sobre la palabra "éxito"; en la segunda las mujeres trabajaran con el archivo del árbol de éxitos; y (3) las mujeres compartirán sus archivos y experiencias.

Primera parte: Reflexión sobre la palabra éxito

1. La facilitadora pedirá a las mujeres que se sienten en la clase formando una U e iniciará una discusión sobre qué significa para ellas el éxito. Para ayudar y promover su reflexión, la facilitadora podrá utilizar materiales de apoyo como vídeos (por ejemplo, un vídeo del éxito de un equipo, un logro personal en cualquier ámbito como el ocio, hogar, deportes, trabajo, etc.).
2. Se pedirá a las mujeres que digan en voz alta algunas palabras claves que definen el éxito. La facilitadora las escribirá en la pizarra. Si no se mencionan ciertas palabras como *logro personal*, *cumplimiento*, *meta*, *desafío*, *esfuerzo*, etc., la facilitadora las añadirá a la pizarra.

Segunda parte: El árbol de éxitos

1. La facilitadora pedirá a las mujeres que recuerden y reconozcan 3 experiencias exitosas de su vida. Las mujeres elegirán tres experiencias exitosas que reflejen la frase "He conseguido algo importante para mí".
2. La facilitadora pedirá a las mujeres que dibujen su "Árbol de Éxitos". Con el fin de facilitar el proceso, la facilitadora podrá dibujar un árbol en la pizarra como ejemplo. Las ramas representan los éxitos. Los frutos de las ramas representarán los beneficios obtenidos de la experiencia y el tronco del árbol representará las capacidades o las habilidades que han contribuido a lograr el éxito. Las raíces representarán los conocimientos y las actitudes que fueron indispensables para alcanzar el éxito. Se podrá dibujar libremente el árbol, pero tendrá que tener 3 ramas, cada una representando un éxito. La facilitadora ayudará a las mujeres a desarrollar y organizar sus ideas durante el proceso.

¹³ Extraído de: Camarasa, M., Sales, L., 2013



Tercera parte: Compartiendo el árbol y las experiencias

1. Una vez que todas las mujeres hayan terminado su "árbol de éxitos", cada una de ellas tendrá 5 minutos para una presentación al grupo. La facilitadora explicará que estos árboles están vivos y pueden crecer y nutrirse de nuevas experiencias.
2. El grupo podrá hacer preguntas acerca de los árboles. Deberán prestar atención a las habilidades y los conocimientos que se mencionen en cada historia. La mujer que reciba la retroalimentación deberá escuchar con cuidado y no rechazar ningún comentario positivo acerca de sus conocimientos, actitudes y habilidades. Podrá utilizar la retroalimentación para decidir cuáles de las fortalezas que le han atribuido quiere que formen parte de su identidad y auto descripción.
3. La facilitadora empoderará a las mujeres explicándoles que cuando ciertas habilidades, conocimientos y competencias aparecen varias veces en un árbol concreto, significa que estos elementos son el "ancla" de esa mujer, lo que la ayudará a desarrollar sus competencias.
4. Para finalizar las actividades, las mujeres elegirán una, dos o tres experiencias exitosas y escribirán en una hoja de papel "Mis competencias para el éxito son...". Escribirán la experiencia exitosa en el centro de la hoja y la rodearán con las competencias asociadas que le han permitido lograr ese éxito.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO

120 minutos

MATERIALES Y RECURSOS

Cartulinas, bolígrafos, rotuladores de colores, notas adhesivas (post-it), pizarra.



Herramienta 8. Mercado de intercambio de talentos¹⁴

OBJETIVOS

- ✓ Apoyar a las mujeres para que puedan reconocer sus propias habilidades y fortalezas y hablar de ellas.
- ✓ Trabajar las competencias de comunicación, autoconocimiento y confianza en una misma.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. La facilitadora realizará a las mujeres la siguiente pregunta: "Si no tuvieras dinero y pudieses comprar todo lo que necesitas trabajando gratis, ¿cuál sería el trabajo o la actividad que ofrecerías a los demás?"
2. La facilitadora ofrecerá ejemplos para que el ejercicio se entienda mejor e indicará cuántas más actividades y habilidades posibles (por ejemplo, *haciendo pendientes, traduciendo a otro idioma, alegrando a alguien, bailando*).
3. La facilitadora escribirá las ofertas de trabajo de cada mujer en trozos de papel. A continuación, las mujeres "intercambiarán sus talentos" con las demás, por lo tanto, cada una de las mujer tendrá que hablar sobre sus ofertas o propuestas.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	40 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Papel, bolígrafos, papelógrafo, rotuladores

Consejos para la facilitadora: Es recomendable que se realice un seguimiento de esta actividad en la siguiente sesión del programa, hablando de los talentos que se discutieron.

¹⁴ Extraído de: Camarasa, M., Sales, L., 2013



Herramienta 9. Regalo de notas¹⁵

OBJECTIVOS

- ✓ Ayudar a las mujeres a reconocer sus propias habilidades y fortalezas.
- ✓ Desarrollar las competencias de autoconocimiento y confianza en una misma.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. La facilitadora escribirá en la pizarra la pregunta: "¿Por qué me gustas?". El objetivo es que cada mujer piense y responda a esta pregunta en relación con cada una de las otras mujeres del grupo.
2. Cada una de las mujeres tiene una hoja de papel en blanco pegada en su espalda. Las mujeres se desplazarán por la habitación y pegarán las notas adhesivas con la respuesta a la pregunta "¿Por qué me gustas?" en la hoja de papel en la espalda de las otras mujeres.
3. Una vez que todas las mujeres hayan pegado sus respuestas en la espalda de todas las otras mujeres, cada mujer cogerá la hoja de papel (póster) que tiene en su espalda (el Regalo de Notas). Cada mujer leerá y reflexionará sobre las respuestas de las notas adhesivas que se refieren a ella.
4. A continuación, la facilitadora preguntará a las mujeres si están de acuerdo con las cosas positivas que se han escrito en las notas, si se ven reflejadas o no en lo escrito, y si piensan que falta algo.
5. Cada mujer se puede quedar con su hoja de papel como un regalo de notas.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	40 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Cintas adhesivas, hojas de papel, nota adhesivas (post-it), bolígrafos

Consejos para la facilitadora: Es importante que se ofrezcan algunos ejemplos dado que algunas mujeres pueden encontrar difícil encontrar características positivas de otras mujeres.

¹⁵ Extraído de: Camarasa, M., Sales, L., 2013



Herramienta 10. Vamos a utilizar nuestros recursos internos

OBJETIVOS

- ✓ Introducir a las mujeres el concepto de liderazgo.
- ✓ Apoyar la visión de las mujeres en relación con las oportunidades de trabajo.
- ✓ Empezar a considerar nuestros problemas como una oportunidad.
- ✓ Presentar el proceso de transformación de una idea en acción.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Presentación del concepto de liderazgo

La facilitadora puede explicar lo siguiente en relación al **liderazgo**:

El liderazgo se basa en varios principios básicos:

- la capacidad de desarrollar una idea.
- la capacidad de atraer y dirigir a las personas hacia su ejecución, ayudándolas a desarrollar sus cualidades y orientándolas hacia el logro de los objetivos.

Elementos:

- Desarrollo de la visión- Las participantes aprenderán a concretar sus ideas, teniendo en cuenta los objetivos intermedios que ellas mismas establecerán y los recursos a su disposición.
- Comunicación - Las participantes explorarán oportunidades para influir y experimentar con diferentes tipos de relaciones, con el fin de sentirse más seguras con distintas personas, roles y entornos. Es una herramienta esencial para adquirir confianza con el equipo, los directores, los clientes y las colegas. La eficacia de la comunicación se mejora a través de la escucha activa, la calidad y la precisión de las preguntas y los mensajes claros.
- Toma de decisiones – Las participantes tendrán que tomar decisiones difíciles en su vida, por lo tanto, necesitan métodos y herramientas que las ayuden. La capacidad para la toma de decisiones está estrechamente relacionada con el concepto de "resolución de problemas" y el pensamiento sistemático, pero se convierte en acción cuando se suma la determinación y la responsabilidad.
- Ejecución/aplicación/acción - Es importante que entiendan que la planificación, el control y la organización pueden ayudar o dificultar la consecución de los objetivos/resultados.

Hoy en día, el concepto de liderazgo requiere *mayor capacidad de escucha, equilibrio emocional, integración de las diversidades, apoyo y asesoramiento y entrenamiento (mentoring y coaching)*. A través de la colaboración con la mentora/entrenadora, las mujeres encuentran sus propias soluciones, asumen responsabilidades y consiguen la motivación para hacerlas realidad.



2. Vamos a utilizar nuestros recursos internos

Con la intención de poner en práctica algunos elementos del liderazgo, la facilitadora propone la siguiente herramienta.

La facilitadora invitará a todas a reflexionar y a anotar en una hoja de papel los recursos que tienen y que pueden ayudarlas a iniciar su propio negocio - por ejemplo, alquiler de una habitación, tierras, informática, conocimientos especializados sobre algún tema, etc.

La siguiente pregunta para las mujeres es: "¿Puedes utilizar los recursos de otras personas – amigas/os, conocidas/os o vecinas/os - para crear tu propio negocio?". Por ejemplo, materiales residuales, existencias obsoletas de algún producto, coche de reserva, cocina de la iglesia, una habilidad o una experiencia concreta.

Pregunta: ¿Qué recursos hay en tu zona/pueblo, por ejemplo, lugares interesantes, parajes hermosos e inusuales, lugareños con habilidades o hábitos concretos?

Una vez que las mujeres hayan descrito sus recursos, la facilitadora planteará un ejercicio común sobre cómo desarrollar un negocio utilizando ropa vieja, obsoleta o no utilizada que todas tenemos en casa: ¿Qué hacer con la ropa que ya no utilizamos? La facilitadora escribe las respuestas en un papelógrafo o rotafolio. Después de recoger todas las respuestas, distribuye el folleto, que muestra algunas posibles ideas.

Tras estudiar el ejemplo, la facilitadora pedirá a las mujeres que vuelvan a revisar sus recursos y escojan una idea para su propio negocio; que lo escriban en el centro de una hoja de papel y anoten alrededor de dicha idea cualquier actividad potencial, creando así un mapa conceptual.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1 hora
MATERIALES Y RECURSOS	Folios, bolígrafos, papelógrafo



Folleto: Vamos a utilizar nuestros recursos internos: ¿Qué podemos hacer con la ropa que no utilizamos?





Herramienta 11. El autobús

OBJETIVOS

- ✓ Fomentar la identificación de los recursos externos e internos disponibles para la realización del propio proyecto vital.
- ✓ Valorar la propia identidad a través de los orígenes, nacimiento, el nombre.
- ✓ Conocer y/o reconocer las personas con las que puedo contar y son un apoyo en mi vida.
- ✓ Identificar necesidades y proyectos propios.
- ✓ Identificar obstáculos en el proyecto vital.
- ✓ Conocer y/o reconocer las propias fortalezas, valores, competencias.

DESARROLLO: PASO A PASO

Esta actividad permite a las mujeres reflexionar sobre sus situaciones actuales y sus planes de futuro, identificar a las personas clave en sus redes sociales, los obstáculos que enfrentan y los elementos facilitadores en su trayectoria. También permite que las mujeres se imaginen asumiendo el control de trabajos tradicionalmente masculinos.

1. La facilitadora explica los objetivos de la actividad y da una ficha a cada participante. Luego reparte a cada participante una hoja de papel, bolígrafos y rotuladores.
2. Las mujeres responden a las cuestiones dibujando primero su propio autobús que representa el vehículo que les transporta para alcanzar sus metas. Este vehículo cuenta con el motor de sus propias fortalezas y también con la ayuda de aquellas personas que son un apoyo en su vida. Ponen su propio nombre en la matrícula y dibujan una señal donde escribirán el destino (o destinos) al que quieren llegar. De esta manera cada pregunta podrá ser respondida a través de un dibujo. Las mujeres que así lo prefieran pueden escribir en lugar de dibujar.
3. Una vez finalizado este paso se hace una rueda y se comenta en grupo el proceso, cómo se han sentido.
4. En el debate, la facilitadora pone especial énfasis en el reconocimiento de las fortalezas y competencias que cada mujer tiene para llevar a cabo sus proyectos.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Una cartulina grande, rotuladores, bolígrafos

Folleto: El Autobús



Dibuja un autobús, este autobús tiene como misión transportarte al destino que tú te propongas. Solo tienes que realizar la ficha técnica de tu propio autobús con la siguiente información.

1. Lugar de dónde parte tu autobús y matrícula (lugar y fecha de nacimiento).
2. Identidad del vehículo, marca y tipo (nombre, apellidos, auto-definición escogiendo uno o dos adjetivos que te describan).
3. ¿Quién conduce el autobús? ¿Tú? ¿Otras personas?
4. ¿Qué personas importantes viajan contigo y en que puesto están, delante, atrás, a tu lado?
5. ¿A qué velocidad va tu autobús?
6. ¿Hacia dónde va tu autobús? (Cuáles son tus objetivos, metas, sueños)
7. ¿Hay obstáculos en la carretera? (Cuáles crees que son ahora las dificultades para alcanzar tus propósitos)
8. ¿Cómo está el tráfico en la carretera? Los semáforos están en rojo (¡párate!), en ámbar (¡alerta!) o en verde (¡adelante!)
9. ¿Qué combustible usarás? ¿Con qué fuerzas cuentas ahora para seguir adelante?
10. ¿Qué llevas en el maletero? (todo aquello que has aprendido, que es tuyo y te sirvió para seguir adelante: valores, fortalezas, competencias)



Herramienta 12. Mis intereses profesionales

OBJETIVOS

- ✓ Apoyar a las mujeres en la transferencia de competencias de la vida hacia la competencia profesional.
- ✓ Apoyar a las mujeres en la definición de su plan profesional.
- ✓ Reforzar la motivación para trabajar.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. La facilitadora distribuye entre las personas participantes cartas con las palabras que aparecen en las fichas 1, 2 y 3 y pregunta a las participantes que elijan las actividades que más les gustaría hacer, dónde y cómo. Debe haber suficientes copias para que puedan elegir.

2. Las participantes ponen en común con el grupo sus elecciones. Las siguientes preguntas pueden utilizarse para la reflexión:

- ¿Por qué se han elegido unas actividades y no otras?
- ¿Todas sois iguales en cuanto a vuestros objetivos y preferencias?
- ¿Ser mujer ha condicionado las elecciones? ¿Qué relación vemos con lo trabajado en la sesión anterior?
- ¿Hay posibilidad y facilidad de elegir otras actividades no estereotipadas por el rol que se asigna a la mujer?

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1 hora
MATERIALES Y RECURSOS	Bolígrafos, fichas.

Folleto 1: Mis intereses profesionales: Lo que más me gusta hacer

LO QUE MÁS ME GUSTA HACER	
ACONSEJAR	LIMPIAR
ADMINISTRAR	PEINAR
ARREGLAR	SEMBRAR
ASESORAR	VENDER
AYUDAR	TRADUCIR
BUSCAR INFORMACIÓN	VIAJAR
CANTAR	OTRAS
COCINAR	
COMUNICAR	
COMPRAR	
COOPERAR	
CUIDAR	
CURAR	
DECORAR	
DIBUJAR	
ENTREVISTAR	
UTILIZAR EL ORDENADOR	
ESTUDIAR	
INVESTIGAR	
LEER	
ORGANIZAR	
ANIMAR	
ARCHIVAR	
TRATAR CON EL PÚBLICO	
CATALOGAR	
COMPONER	
DEFENDER	
DIRIGIR	
DISEÑAR	
CONducIR	
CULTIVAR	
ENSEÑAR	
GESTIONAR	
HABLAR	

Folleto 2. Mis intereses profesionales: Donde me gustaría desarrollar las actividades.

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	

Folleto 3. Mis intereses profesionales: Cómo quiero desarrollar esas actividades

COMO 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	

Herramienta 13. Incentivos para trabajar¹⁶

OBJETIVOS

- ✓ Apoyar a las mujeres en la definición de su plan profesional.
- ✓ Reforzar la motivación para trabajar.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora pide a las participantes que terminen la siguiente oración: “Para mí es importante trabajar porque o para...”

La facilitadora escribe la lista de razones sugeridas. Algunas de las ideas que pueden surgir son las siguientes:

- Para mí es importante trabajar para tener mi propio dinero.
- Para mí es importante trabajar porque tengo que mantener a mi familia.
- Para mí es importante trabajar para evitar consecuencias desagradables.
- Para mí es importante trabajar para conseguir algunos de mis deseos.
- Para mí es importante trabajar para aprender cosas nuevas.
- Para mí es importante trabajar para sentirme útil.
- Para mí es importante trabajar para desarrollar más mis habilidades.
- Para mí es importante trabajar para conocer a gente.
- Para mí es importante trabajar para tener algo que hacer.
- Para mí es importante trabajar para reconocer mis habilidades y mi valor.

Después, las participantes deciden individualmente las razones que son más importantes para ellas y comparten los resultados con el grupo.

La herramienta puede utilizarse individualmente entregando la lista de razones y pidiendo que ordene las sugerencias del 1 al 6, siendo 1 lo más importante.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	30 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Pizarra, fichas de trabajo

¹⁶ Adaptado de WCK - Step A / Herramienta 3: Exercise incentives to work (Source: Equal ANDROMEDA)



Herramienta 14. El CV personalizado basado en las competencias para el empoderamiento

OBJETIVOS

- ✓ Explorar sistemáticamente el trabajo y experiencias de vida de las mujeres, con el fin de identificar las competencias y empezar a pensar en la preparación de su CV y búsqueda de empleo.
- ✓ Apoyar a las mujeres, especialmente aquellas con un bajo nivel educativo y sin experiencia laboral, para conocer sus habilidades y conocimientos formales e informales, identificando sus intereses y capacitarles para dar un paso más en la definición de su plan profesional.
- ✓ Potenciar a las mujeres que no tienen una larga experiencia de trabajo o lagunas en su experiencia laboral (por ejemplo, en situaciones de violencia) y carecen de información sobre cómo escribir un CV estándar para un posible cambio de carrera.

DESARROLLO: PASO A PASO

El CV "estándar" se utiliza generalmente para preparar la entrevista y suele incluir los siguientes elementos:

1. Perfil personal
2. Objetivo
3. Educación
4. Experiencia laboral
5. Trabajos no remunerados/voluntariado
6. Habilidades lingüísticas
7. Intereses y aficiones
8. Referencias.

Normalmente, las mujeres con bajo nivel educativo y poca o ninguna experiencia laboral carecen de información sobre los elementos 3, 4, 5 y 6. La falta de dicha información en sus CV puede ser bastante desmotivador. Por lo tanto, el trabajo de la persona facilitadora consiste en motivar a las participantes, haciendo visibles las cualidades y las habilidades que tienen. De esta manera, no sólo fortalece la autoestima de las mujeres, sino que también mejora su motivación para el aprendizaje o el voluntariado.

Puede utilizarse una forma adaptada de CV, basada en las competencias para la búsqueda de trabajo.

La facilitadora distribuye las fichas y pide a las participantes que escriban sus CV y provee apoyo para la realización. Una segunda profesional será útil para ayudar a la persona que facilita a sistematizar la información después de cada taller.



TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO 3 horas

MATERIALES Y RECURSOS Fichas de trabajo, bolígrafos

Ficha CV personalizado basado en competencias

Para conseguir un trabajo necesitas saber qué conocimientos, experiencia y competencias tienes (las competencias se refieren a las habilidades y talentos para hacer algo). Esto puede ayudar a encontrar el trabajo que más te conviene. A veces es difícil detectar tus propias fortalezas con una mirada crítica. En este ejercicio, junto con la facilitadora, identifica todos tus conocimientos, experiencia y habilidades.

Tienes muchos papeles en tu vida. Puedes ser madre, hermana, hija, tía, abuela... En estos roles desempeñas diferentes tareas. Piensa en lo que haces, qué cosas/tareas realizas y anótalas. Escribe los roles que tienes en tu familia.

Tu nombre: _____

Rol 1 (hija)

Rol 2 (Madre)

Rol 3
(Hermana/abuela/
tía)

Anota las tareas que desarrollas en los diferentes roles:

Tarea 1:	Tarea 1:	Tarea 1:
Tarea 2:	Tarea 2:	Tarea 2:
Tarea 3:	Tarea 3:	Tarea 3:
Tarea 4:	Tarea 4:	Tarea 4:
Tarea 5:	Tarea 5:	Tarea 5:

Anota qué conocimientos, habilidades y actitudes son necesarias para poder realizar las tareas:

Conocimiento 1:	Conocimiento 1:	Conocimiento 1:
Conocimiento 2:	Conocimiento 2:	Conocimiento 2:
Habilidad 1:	Habilidad 1:	Habilidad 1:
Habilidad 2:	Habilidad 2:	Habilidad 2:
Habilidad 3:	Habilidad 3:	Habilidad 3:



Puedes tener algo de tiempo libre, una afición. ¿Qué afición e intereses tienes? ¿Qué conocimientos y habilidades se requieren para esa afición?

Escribe tu principal interés o afición:

Mi afición: _____

Tarea 1

Tarea 2

Tarea 3

Anota qué conocimientos y habilidades son necesarias para poder realizar las áreas:

Conocimiento 1:	Conocimiento 1:	Conocimiento 1:
Conocimiento 2:	Conocimiento 2:	Conocimiento 2:
Tarea 1:	Tarea 1:	Tarea 1:
Tarea 2:	Tarea 2:	Tarea 2:
Tarea 3:	Tarea 3:	Tarea 3:

¿Qué habilidades desarrollaste en la escuela?

Anota qué escuelas y programas has realizado

Nivel educativo: _____

Escuela 1

Escuela 2

Escuela 3

Escribe los conocimientos que has adquirido en la escuela:

Conocimiento 1:	Conocimiento 1:	Conocimiento 1:
Conocimiento 2:	Conocimiento 2:	Conocimiento 2:
Conocimiento 3:	Conocimiento 3:	Conocimiento 3:
Conocimiento 4:	Conocimiento 4:	Conocimiento 4:
Conocimiento 5:	Conocimiento 5:	Conocimiento 5:

Escribe las habilidades que has adquirido en la escuela:

Habilidad 1:	Habilidad 1:	Habilidad 1:
Habilidad 2:	Habilidad 2:	Habilidad 2:
Habilidad 3:	Habilidad 3:	Habilidad 3:
Habilidad 4:	Habilidad 4:	Habilidad 4:
Habilidad 5:	Habilidad 5:	Habilidad 5:

¿Qué conocimientos y habilidades has adquirido en otros cursos?

Escribe otros cursos que hayas realizado:

Nivel educativo: _____

Curso 1

Curso 2

Curso 3

Escribe los conocimientos que has adquirido en esos cursos:

Conocimiento 1:	Conocimiento 1:	Conocimiento 1:
Conocimiento 2:	Conocimiento 2:	Conocimiento 2:
Conocimiento 3:	Conocimiento 3:	Conocimiento 3:
Conocimiento 4:	Conocimiento 4:	Conocimiento 4:
Conocimiento 5:	Conocimiento 5:	Conocimiento 5:

Escribe las habilidades que has adquirido en esos cursos:

Habilidad 1:	Habilidad 1:	Habilidad 1:
Habilidad 2:	Habilidad 2:	Habilidad 2:
Habilidad 3:	Habilidad 3:	Habilidad 3:
Habilidad 4:	Habilidad 4:	Habilidad 4:
Habilidad 5:	Habilidad 5:	Habilidad 5:

¿Qué conocimientos, experiencia y competencias te han dado tu trabajo anterior?

Escribe tus trabajos anteriores:

Ámbito: _____

trabajo 1

trabajo 2

trabajo 3

Escribe las tareas o funciones que has adquirido:

Tarea 1:	Tarea 1:	Tarea 1:
Tarea 2:	Tarea 2:	Tarea 2:
Tarea 3:	Tarea 3:	Tarea 3:
Tarea 4:	Tarea 4:	Tarea 4:
Tarea 5:	Tarea 5:	Tarea 5:

Escribe los conocimientos que has adquirido:

Conocimiento 1:	Conocimiento 1:	Conocimiento 1:
Conocimiento 2:	Conocimiento 2:	Conocimiento 2:
Conocimiento 3:	Conocimiento 3:	Conocimiento 3:
Conocimiento 4:	Conocimiento 4:	Conocimiento 4:
Conocimiento 5:	Conocimiento 5:	Conocimiento 5:

Escribe las habilidades que has adquirido:

Habilidad 1:	Habilidad 1:	Habilidad 1:
Habilidad 2:	Habilidad 2:	Habilidad 2:
Habilidad 3:	Habilidad 3:	Habilidad 3:
Habilidad 4:	Habilidad 4:	Habilidad 4:
Habilidad 5:	Habilidad 5:	Habilidad 5:

Puede que hayas desarrollado también actividades de voluntariado. ¿Qué conocimientos, experiencias y habilidades has adquirido trabajando como voluntaria?

Escribe tu experiencia en voluntariado (si la tienes)

Ámbito: _____

Trabajo 1

Trabajo 2

Trabajo 3

Escribe las tareas o funciones que has adquirido como voluntaria:

Tarea 1:	Tarea 1:	Tarea 1:
Tarea 2:	Tarea 2:	Tarea 2:
Tarea 3:	Tarea 3:	Tarea 3:
Tarea 4:	Tarea 4:	Tarea 4:
Tarea 5:	Tarea 5:	Tarea 5:

Escribe los conocimientos que has adquirido como voluntaria:

Conocimiento 1:	Conocimiento 1:	Conocimiento 1:
Conocimiento 2:	Conocimiento 2:	Conocimiento 2:
Conocimiento 3:	Conocimiento 3:	Conocimiento 3:
Conocimiento 4:	Conocimiento 4:	Conocimiento 4:
Conocimiento 5:	Conocimiento 5:	Conocimiento 5:

Escribe las habilidades que has adquirido como voluntaria:

Habilidad 1:	Habilidad 1:	Habilidad 1:
Habilidad 2:	Habilidad 2:	Habilidad 2:
Habilidad 3:	Habilidad 3:	Habilidad 3:
Habilidad 4:	Habilidad 4:	Habilidad 4:
Habilidad 5:	Habilidad 5:	Habilidad 5:



Herramienta 15. Análisis de competencias y plan de acción

OBJETIVOS

- ✓ Apoyar a las mujeres a resumir su análisis de competencias.
- ✓ Apoyar a las mujeres en la toma de decisiones con respecto a sus metas profesionales.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora pide a las participantes que piensen en lo que han trabajado en las sesiones anteriores sobre competencias e intereses profesionales.

Luego distribuye la ficha de trabajo y pide a las mujeres que escriban las competencias que tienen, las competencias que piensan que podrían mejorar para integrar en el mercado de trabajo y las medidas que podrían tomar para lograr esta mejora.

Después del trabajo individual, las participantes comparten los resultados con el grupo.

La facilitadora ayuda a las participantes a adaptar sus competencias a empleos específicos, según sus intereses.

Los resultados de esta actividad se incluirán en el expediente personal de cada mujer con el fin de realizar un análisis más preciso de las ofertas de trabajo y apoyarla en la búsqueda de empleo y en la formación continua.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Fichas de trabajo, bolígrafos



Ficha Análisis de competencias y plan de acción

¿QUÉ ES LO QUE TENGO?	¿QUÉ PUEDO MEJORAR?	¿CÓMO LO HAGO? Pasos que tengo que dar
Formación		
Experiencia laboral		
Competencias		

Desarrollo de áreas y competencias clave

Herramienta 16. ¡Basta! Pon tus límites

OBJETIVOS

- ✓ Conocer los límites corporales.
- ✓ Aprender a preservar el espacio interpersonal.
- ✓ Aprender a poner límites.
- ✓ Desarrollar asertividad y habilidades de comunicación.

DESARROLLO: PASO A PASO

Sesión grupal de trabajo corporal. A través de las señales corporales las mujeres participantes aprenden a defender su propio espacio personal y corporal detectando aquellas señales que les son gratas y las que les incomodan o son invasivas.

A través de este ejercicio las mujeres observan y analizan la capacidad de poner sus propios límites cuando alguien se les acerca. Al mismo tiempo aprenden a ser asertivas en lo corporal para trasladarlo a una asertividad en la comunicación verbal.

1. Se forman dos grupos de mujeres de igual número de participantes.
2. Cada grupo se coloca enfrente de otra dejando una distancia aproximada entre 5 y 8 metros de separación.
3. La consigna que recibe el primer grupo es que se ha de acercar al grupo contrario y en línea recta hacia la mujer que tiene enfrente con diferentes intenciones. Estas intenciones se han de expresar de forma clara: amistosamente, alegremente, invasivamente, agresivamente, etc.
4. La consigna que se da al grupo de mujeres que recibe al primer grupo es: detén a quien se te acerca si te sientes invadida o permítele acercarse si su proximidad te es grata.
5. Se intercambian los papeles para que todas las mujeres pasen por ambos grupos.
6. Al finalizar el ejercicio se realiza una rueda de palabras donde cada participante expresa cómo se ha sentido, si ha tenido dificultades para poner límites y que tipo de acercamientos le ha sido más fácil gestionar.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1 hora
MATERIALES Y RECURSOS	Sala grande



Herramienta 17. Siendo asertivas en el trabajo

OBJETIVOS

- ✓ Entender qué significa ser asertiva.
- ✓ Analizar las situaciones donde existen dificultades para la asertividad, especialmente en la búsqueda de empleo y en los trabajos.
- ✓ Fomentar la comunicación asertiva y desarrollar habilidades de comunicación y negociación.

DESARROLLO: PASO A PASO

La comunicación asertiva facilita las relaciones sociales. La puesta en práctica de esta habilidad es necesaria para la recuperación en mujeres que han sufrido violencia machista. Se hace una transferencia de las habilidades asertivas de la vida cotidiana a la vida laboral.

La facilitadora proporciona una explicación sobre la asertividad, qué es y cómo se practica.

Las mujeres reflexionan sobre las situaciones en el ámbito laboral donde más dificultades tienen o han tenido para ser asertivas y escogen una de ellas.

Las mujeres se organizan por parejas para representar la situación. Después de 20 minutos representan la situación para el resto del grupo. EL objetivo es representar situaciones que permitan el empoderamiento y comprender que somos capaces de comunicar de una manera en la que defendemos nuestros derechos.

Finalmente, la facilitadora pregunta a las participantes que expresen con una palabra sus sentimientos y evalúen la actividad.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Ninguno



Herramienta 18. Visualizar y pensar positivamente

OBJETIVOS

- ✓ Capacitar a los participantes en la visualización y el pensamiento positivo.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Visualizando

La facilitadora explica que los atletas se visualizan cada día en sus carreras y juegos importantes. Ellas deben crear imágenes claras de cómo se sienten, que obstáculos están en su camino, y como pueden superarlos. Como una superviviente, la capacidad para visualizarse superando obstáculos puede ser un elemento clave en la búsqueda para un trabajo y en otros aspectos de la vida. Plantea a las participantes que pueden visualizarse mentalmente o hacer presentaciones visuales de sus metas.

A continuación, la facilitadora invita a las participantes a un ejercicio de visualización guiada sobre las ofertas de trabajo que recibirán, y de su primer día en su nuevo trabajo. Debe preguntar: “¿Que visualizas?” y después de unos minutos las participantes comparten sus visualizaciones.

La facilitadora sigue reforzando la idea de empoderamiento en el próximo paso.

2. Pensando positivamente

La facilitador explica: “Tenemos de 40,000 a 60,000 pensamientos al día. La mayoría de ellos son reacciones y antiguos modelos de pensar. Muchas veces nos sentimos fuera de control sobre nuestro pensamiento. Muchas podéis sentirnos controladas o constreñidas por reacciones anteriores o antiguos modelos de pensar. No es cierto. Vosotras podéis parar y escoger vuestros pensamientos. La ciencia del cerebro enseña que esto produce resultados positivos más rápido que dejar que los pensamientos negativos se acumulen”.

La facilitadora distribuye la ficha con preguntas y deja veinte minutos para que las participantes piensen en eventos en su vida que pueden insertar en las diferentes afirmaciones. Después del ejercicio, invita a las participantes a que expliquen cómo se sienten.



Folleto pensando positivamente

Primero, debemos capturar nuestros pensamientos automáticos negativos sobre la búsqueda del trabajo.

Segundo, debemos recordarnos en los momentos en que nos sentíamos buenas, fuertes, y confidentes, aunque no sean relacionados con la búsqueda del trabajo.

Tercero, podemos identificar pensamientos positivos que nos hacen sentir mejor para enfocarnos en la búsqueda del trabajo.

Conciencia de género

Herramienta 19. Ser mujer

OBJETIVOS

- ✓ Conocer y tomar conciencia de los roles que la sociedad adjudica a las mujeres.
- ✓ Analizar los mensajes sexistas de los medios de comunicación.
- ✓ Comprender cómo estos estereotipos han afectado a su propia historia de vida.

DESARROLLO: PASO A PASO

Sesión grupal de análisis y reconocimiento de ideas preconcebidas sobre hombres y mujeres que pueden ser estereotipos y de cómo éstos han afectado a la vida de las mujeres.

La facilitadora realiza una pequeña introducción sobre los roles que se han asignado a las mujeres a lo largo de la historia. Después abre el diálogo con las siguientes cuestiones a debatir:

- ¿Cómo creéis que son las mujeres?
- ¿Cómo creéis que son los hombres?

Se analizan las respuestas, la dinamizadora puede preguntar si cada característica puede pertenecer a los dos géneros e iniciar otro debate.

Después inicia otro debate: ¿qué imagen creéis que dan los medios de comunicación (sobre todo la publicidad) sobre los roles femeninos y masculinos?

Para contestar esta pregunta, las participantes realizan un collage con imágenes de anuncios y televisión, así como videos que representen a mujeres y hombres.

Discuten sobre los diferentes roles, prestando atención y tomando conciencia de la cosificación del cuerpo de las mujeres y los mensajes sexistas.

Finalmente, la facilitadora pregunta: El hecho de ser mujer, ¿qué dificultades o ventajas os ha creado?

Para contestar a esta última cuestión, las participantes realizan un mural con dos columnas; ventajas y dificultades. Cada mujer escribe en cada columna sus ventajas y dificultades.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO

2.5 horas

MATERIALES Y RECURSOS

Recortes de revistas o periódicos sobre imágenes discriminatorias y sexistas. Ejemplos de anuncios de televisión y videos. Materiales para la realización del mural: papelógrafo, rotuladores y lápices de colores.



Herramienta 20. Factores estructurales, personales y competenciales

OBJETIVOS

- ✓ Acompañar a las mujeres en el proceso de entender las diferencias entre los factores estructurales, personales y competenciales.
- ✓ Adquirir conciencia sobre la existencia de factores estructurales que limitan las oportunidades de las mujeres.
- ✓ Acompañar a las mujeres en la identificación de los factores estructurales, personales y competenciales que inciden en su situación individual.
- ✓ Sensibilizar sobre problemas y estrategias comunes entre las mujeres.
- ✓ Reforzar la iniciativa y el apoyo, individuales y colectivos, de las mujeres.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora o el facilitador pide a las mujeres que piensen en lo que quieren hacer en su vida (por ejemplo, tener un trabajo, una casa bonita, hijos o hijas, etc.) Hacen una lista con todos sus deseos.

Entonces piensan en posibles obstáculos que encuentran para hacer realidad sus sueños (por ejemplo, no logran encontrar un trabajo porque hay mucha competencia en el mercado laboral en estos momentos, o porque no tienen permiso de trabajo, etc.).

Cuando todas las mujeres hayan reflexionado sobre sus sueños y obstáculos, compartirán sus ideas en la clase y la facilitadora recogerá las ideas en la siguiente tabla:

Lo que queremos hacer	Lo que nos impide hacerlo

Esto permitirá que las mujeres vean que varias mujeres del grupo comparten sus deseos y dificultades.

A continuación, la facilitadora etiquetará los obstáculos que surjan durante la sesión y los organizará en tres grupos: factores personales, estructurales y competenciales (véase la tabla 1 como ejemplo). Entonces explicará los tres elementos en términos básicos:

- ✓ Factores estructurales: lo que muchas de nosotras compartimos y no podemos cambiar individualmente, pero sí que pueden variar lo largo del tiempo con la



acción colectiva. Se puede comentar también que, por supuesto, es muy común que no podamos tener muchas de las cosas que queremos.

- ✓ Factores personales: aspectos asociados a nuestra situación individual y que tal vez podamos cambiar o tal vez no. Son aspectos que pueden estar relacionados con los factores estructurales.
- ✓ Factores competenciales: los que se refieren a nuestros conocimientos, habilidades y actitudes individuales, y que sí podemos cambiar.

Esta descripción puede ser útil para que las mujeres comprendan qué aspectos podrían cambiar en su vida y cuáles podrían tener capacidad para negociar. Desde una perspectiva de género e intercultural, se puede poner especial énfasis en las desigualdades y la discriminación asociada al género y al lugar de origen, que limitan las oportunidades de desarrollo individual de las mujeres. Este análisis es útil para evaluar la empleabilidad, las oportunidades y las limitaciones respecto al aprendizaje permanente, el desarrollo personal, la inclusión social y diversidad de contextos y situaciones.

Después de identificar todos los factores, la facilitadora abre un debate sobre lo que pueden hacer las participantes para superar los distintos obstáculos enumerados y hace una lista en la pizarra (véase un ejemplo en la tabla 2). Esto permitirá que las participantes empiecen a visualizar los objetivos individuales asociados a su proyecto personal, que entiendan que las dificultades estructurales se pueden compensar con el desarrollo de competencias individuales e imaginen los tipos de acción colectiva que pueden contribuir a reducir las desigualdades estructurales.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Pizarra, bolígrafos, papel, rotuladores.

EJEMPLOS

TABLA 1. FACTORES ESTRUCTURALES, PERSONALES Y COMPETENCIALES

Factores estructurales	Factores personales	Factores competenciales
Crisis económica	Tener tres hijas a las que cuidar y no tener ayuda.	No saber utilizar el ordenador

TABLA 2. QUÉ HACER RESPECTO A DISTINTOS FACTORES

Factor	Tipo de factor	Qué hacer
Crisis económica	Estructural	Informarse de la situación, compartir inquietudes y ayuda con otras personas...
Tener tres hijas a las que cuidar y no tener ayuda.	Personal	Pedirle a una amiga que cuide de mis hijas de vez en cuando...
No saber utilizar el ordenador	Competencial	Intentar encontrar un curso de informática gratuito, pedirle a mi hija que me enseñe...



Herramienta 21. Mapa de actividad

OBJETIVOS

Las dos herramientas siguientes son actividades de participación de las mujeres orientadas a fomentar la reflexión y la discusión sobre la carga desigual del trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres y el impacto que tiene sobre sus vidas y sus derechos.

Las herramientas han sido tomadas y adaptadas del programa de capacitación para facilitadores comunitarios basado en la metodología de reflexión-acción¹⁷ desarrollado por ActionAid Internacional e IDS en colaboración con Oxfam GB¹⁸.

Las dos herramientas incluidas en esta guía pueden ser utilizadas con grupos de mujeres de cualquier nivel de alfabetización que hayan emprendido el camino del empoderamiento económico. Creemos, efectivamente, que la concienciación sobre el valor del trabajo de cuidado no remunerado y la necesidad de una distribución más equitativa de la misma entre las familias y las instituciones, y entre los hombres y las mujeres, debe ser parte necesaria de un proceso más amplio de autonomía de la mujer.

Esta herramienta examina las diferentes actividades que las mujeres y los hombres hacen cada día y cómo esto contribuye a la economía local.

Las participantes ven que el cuidado de las personas es una parte crítica de la economía, incluso si no es un trabajo remunerado. Las participantes también comienzan a discutir la división del trabajo entre mujeres y hombres y por qué algunas actividades son frecuentemente realizadas por mujeres más que por hombres y viceversa. Esta herramienta pide a las participantes que piensen en todas las actividades que realizan en su vida cotidiana, representado en tarjetas para que las participantes las clasifiquen. Esto incluye actividades tales como preparar el desayuno, descansar, trabajo remunerado, actividades deportivas.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. En una dinámica de grupo, las participantes enumerarán todas las actividades que normalmente realizan durante un día.
2. Las participantes dibujarán o escribirán, si pueden, una actividad por tarjeta. Los hombres y las mujeres recibirán tarjetas de colores distintos - por ejemplo, los hombres usarán tarjetas verdes, mientras que las mujeres usarán tarjetas amarillas. Si se trata de un grupo sólo de mujeres (como es el caso), se les pedirá que escriban o dibujen también las actividades que los hombres realizan normalmente en tarjetas de otro color.

¹⁷ www.reflect-action.org

¹⁸ ActionAid, IDS, Oxfam, *Redistributing care work for gender equality and justice - a training curriculum*, June 2015: www.actionaid.org/sites/files/actionaid/redistributing_care_work_final_0.pdf

3. A continuación, la facilitadora preguntará "¿Cuál de estas actividades te ayudó a cuidar de tu familia y amigos?".
4. A continuación, las mujeres agruparán estas actividades en cuatro categorías - tareas domésticas, cuidado de los niños, cuidado de adultos (véase el siguiente cuadro). La facilitadora colocará encima de dichas actividades una tarjeta titulada "Cuidado de personas".
5. A continuación, la facilitadora preguntará "¿Cuál de estas actividades están remuneradas o generan ingresos?".
6. A continuación, las participantes agruparán estas actividades y la facilitadora colocará encima de ellas una tarjeta titulada "Trabajo remunerado".
7. ¿Qué actividades realizas en tu tiempo de ocio?
8. A continuación, las participantes agruparán estas actividades y la facilitadora colocará encima de ellas una tarjeta titulada "Actividades recreativas".
9. ¿Qué actividades están relacionadas con el descanso y el cuidado de ti misma?
10. A continuación, las participantes agruparán estas actividades y la facilitadora colocará encima de ellas una tarjeta titulada "Descanso y cuidado personal".

Cuadro: Categorías de actividades

Trabajo remunerado	Trabajo asalariado
	Trabajo en mi propia pequeña empresa/empresa familiar
	Elaboro productos para la venta/el mercado
	Comercio minorista
	Trabajadora doméstica
Cuidado de personas (trabajo de cuidado no remunerado)	Tareas domésticas (preparar alimentos/cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa, comprar alimentos y productos para el hogar)
	Cuidado de los niños (alimentar, bañar y vestir, jugar con un niño, ayudar con las tareas escolares, acompañar al niño a la escuela o a la clínica o a cualquier otro servicio público, ofrecer apoyo moral, realizar trabajos comunitarios)
	Cuidado de adultos (alimentar, bañar un adulto discapacitado, anciano o enfermo, acompañar a un adulto al centro de salud o a cualquier otro servicio público, dar apoyo moral, trabajos comunitarios)

Actividades recreativas	Aprendizaje (asistir a clases de educación de adultos, hacer los deberes)
	Social y cultural (salir con amigos y la familia, rezar, asistir a una ceremonia (por ejemplo, un funeral), asistir a un evento deportivo, hacer deportes u otras aficiones)
	Usar los medios de comunicación (ver la televisión, escuchar la radio, usar Internet, leer la prensa, usar teléfonos móviles)
Descanso y cuidado personal	Dormir (dormir, descansar en la cama)
	Otros cuidados personales (comer o beber, vestirse una misma, asearse una misma, recibir asistencia sanitaria)

Cuestiones críticas:

- ¿Falta algo en este mapa de actividades?
- ¿Se incluye en este mapa de actividades las principales actividades que tú observas en tu comunidad?
- Identifica las actividades a las que dedicas la mayor parte de tu tiempo.
- Puesto que las tarjetas de las mujeres y de los hombres serán de distintos colores, quedará visualmente claro cuáles son las actividades a las que dedican más tiempo los hombres y las mujeres.
 - ¿Cuáles son las actividades que realizan tanto las mujeres como los hombres?
 - ¿Cuáles son las actividades que son diferentes entre las mujeres y los hombres? ¿Por qué?
 - ¿En qué actividades participan los niños y las niñas?
 - ¿Cuánto tiempo dedican las mujeres y los hombres a las distintas actividades?
 - ¿Pueden tanto los hombres como las mujeres realizar las tareas de cuidado que figuran en esta lista?
 - ¿Hay actividades que realizan más las mujeres más jóvenes?
 - ¿Hay actividades que realizan más las mujeres más mayores?
- ¿De qué modo afecta el dinero que uno tiene (cantidad) al tiempo que uno dedica a los trabajos de cuidado?
- ¿Cuáles de estas actividades las realiza simultáneamente?

Cuestiones de poder a tener en cuenta:

Género: La utilización de tarjetas de distintos colores para mujeres y hombres permite identificar inmediatamente las similitudes y las diferencias entre sus actividades. En la mayoría de los casos, las mujeres y las niñas se involucran más en trabajos de cuidado que los hombres y los niños. Probablemente se verá que los hombres tienen más tiempo para el trabajo remunerado, ya sea como trabajadores agrícolas, obreros, comerciantes, etc. Muchas mujeres desempeñarán un trabajo remunerado y un trabajo no remunerado, como la agricultura de subsistencia. Quienes facilitan quieren demostrar que las mujeres participan en trabajos remunerados y no remunerados, además del trabajo de cuidado no remunerado.

Para profundizar en el análisis, pueden preguntar:

- ¿Cuál es el valor de las actividades no remuneradas y de cuidado?
- ¿Qué impacto tiene sobre cómo valoramos la contribución de las mujeres y las niñas a la economía o la comunidad?

Edad: Los niños y las niñas, así como jóvenes pueden desempeñar actividades distintas a las de las mujeres y los hombres, ya que pueden estar en la escuela en lugar de estar trabajando. Sin embargo, es posible que se exija a las niñas que soporten una carga de trabajo de cuidado mayor que sus hermanos u otros miembros masculinos de la familia. Asimismo, es posible que las mujeres mayores tengan que asumir más trabajo de cuidado que sus parientes varones de mayor edad.

Discapacidad: Las personas con discapacidades físicas o mentales o enfermas (debido a la vejez o una enfermedad) tienen que ser, a menudo, cuidados por otras personas de la familia. Esto implica un aumento del trabajo de cuidado no remunerado que deben realizar otras personas del hogar, y es posible que necesiten asistencia y apoyo comunitario.

Clase: Asimismo, algunas personas de la comunidad podrán pagarse los servicios y bienes de cuidado, mientras que otros no podrán. Por ejemplo, quienes tienen mayor poder adquisitivo de la comunidad podrán afrontar el pago de la electricidad o contratar a personas para el trabajo doméstico (para ayudar en la cocina y cuidar a los niños y niñas). Esto significa que dedican menos tiempo al trabajo de cuidado que en los hogares más pobres.

PROFUNDIZANDO EN LA DISCUSIÓN:

Cuidado de personas - ¿se puede pagar para tenerlo? Sí - se puede pagar contratando a un/a trabajador/a doméstico/a o pagando una guardería. Cocinar en un restaurante o cuidar a personas enfermas en un hospital son ejemplos de trabajos de cuidado remunerados.

¿Cómo se comparan los salarios que se pagan a personas que realizan trabajos de cuidado con el salario de un ingeniero o un político? Los salarios de los trabajos de cuidado son mucho más bajos, ya que se supone que requieren un nivel bajo de cualificación, a pesar de que aportan muchos beneficios a la comunidad. Esto demuestra que, a menudo, el trabajo de cuidado remunerado está infravalorado y mal pagado, a pesar de su aportación a la economía.

¿Se debe pagar por todos los trabajos de cuidado de personas o del medio ambiente? No todo el trabajo de cuidado no remunerado debe ser remunerado - por ejemplo, el cuidado de hijos e hijas, el cuidado de padres ancianos, la protección del río y los bosques de la comunidad.

Una comentario sobre la monetización del cuidado

Este módulo no pretende sugerir que todo el trabajo de cuidado no remunerado deba ser remunerado. La estrategia consiste en reconocer el trabajo de cuidado,



reducirlo y, sobre todo, redistribuirlo de manera que el trabajo no esté concentrado únicamente en las mujeres y las niñas. Es importante tener en cuenta también que, incluso cuando el trabajo de cuidado esté remunerado, está mal remunerado porque se considera un trabajo a realizar por las mujeres y, por lo tanto, está infravalorado. Así pues, en el caso de los/as cuidadores/as remunerados/as, como las trabajadoras domésticas, las enfermeras o las proveedoras de cuidados infantiles, queremos que se les pague un salario digno, ya que los cuidados prestados benefician tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Bolígrafos, papel continuo, tarjetas de colores



Herramienta 22. La cesta de cuidados y derechos

OBJETIVOS

Descripción: Para trabajar el concepto de responsabilidad colectiva las participantes asignan roles personificados (es decir, marido, hija, funcionaria público, etc.) a la persona sentada en el medio (la cuidadora), y enumeran los actores que pueden apoyar y compartir su trabajo de cuidado para facilitar el logro de sus derechos.

Objetivo: Entender que el cuidado es una responsabilidad colectiva (hogares, sector privado y Estado). Presentar al Estado como responsable de afrontar la distribución desigual de los trabajos de cuidado y de la desigualdad y la injusticia sistémica de género.

DESARROLLO: PASO A PASO

Pasos para utilizar la herramienta:

1. Las participantes elegirán el trabajo de cuidado que más quieren hacer, por ejemplo, cuidado de niños/as, cuidado de personas enfermas, cocinar o recoger agua.

La facilitadora preguntará: ¿quién hace este trabajo ahora? (por ejemplo, la madre, la hija mayor). La cuidadora señalada se colocará en el centro de la sala.

Se utilizará un símbolo para representar el trabajo de cuidado seleccionado que se colocará en las manos de la cuidadora.

Se podrá utilizar un caso real (de una participante del círculo).

2. Se dibujarán cuatro zonas alrededor de la persona. La facilitadora presentará las dos primeras zonas. Una de ellas es el hogar (es decir, la familia) y otra es la comunidad (es decir, vecinos, amigos, ONGs, organizaciones religiosas, consejo de ancianos).

Las participantes elegirán símbolos para los dos espacios.

3. A continuación, se pedirá a las participantes que piensen en personas de su hogar o comunidad que están ayudando a la persona situada en el centro a realizar el trabajo de cuidado seleccionado (por ejemplo, cuidado de niños y niñas).

4. La facilitadora presentará ahora las otras dos zonas que rodean a la persona sentada en el centro: una es el Estado (es decir, gobierno local, ayuntamiento) y la otra es el sector privado (es decir, empleador, mercados, comercios).

A continuación, se pedirá a las participantes que piensen en personas del Estado y del sector privado que están ayudando a la persona en el centro a realizar el trabajo de cuidado seleccionado. Por ejemplo, en el caso del Estado, podría ser una maestra, una enfermera, una concejal que ha creado una guardería en la zona. En el caso del sector privado, podría ser un/a empleador/a que ha creado una guardería en el lugar de trabajo o un negocio local que ofrece servicios de guardería de pago (en este caso,



la facilitadora puede mencionar que los servicios de pago no deben sustituir a los servicios públicos gratuitos, sobre todo en los barrios pobres).

Preguntas fundamentales: Preguntar a la persona situada en el centro sobre la situación real:

- ¿Comparten contigo los trabajos de cuidado muchas o pocas personas?
- ¿Las personas que te rodean (por ejemplo, la hija mayor, enfermera en la clínica local) trabajan mucho también en trabajos de cuidado y no tienen tiempo para otras actividades no asistenciales? ¿O podrían hacer más?

Preguntar a la persona situada en el centro sobre la situación ideal:

- Se podrá dibujar una tabla con la distribución ideal de trabajos de cuidado añadiendo más personas, de manera que el trabajo de cuidado esté mejor compartido y distribuido. ¿Quién más, de las cuatro casillas, podría hacer esta tarea? Esto permitiría que las personas que actualmente realizan la tarea de cuidado puedan finalizarla en menos tiempo/esfuerzo físico/dinero.
- ¿Falta alguien de la familia y la comunidad que podría realizar más trabajos de cuidado (por ejemplo, hombres y grupos comunitarios)? ¿Y del Estado (por ejemplo, más enfermeros/as) y del sector privado? La facilitadora debe asegurarse que la casilla del Estado se llene de ideas, ya que el Estado es un actor clave para redistribuir el trabajo de cuidado, especialmente en zonas donde la gente no puede permitirse el lujo de pagar por los servicios de cuidado.

La facilitadora puede cerrar su intervención con el concepto clave de que el cuidado es responsabilidad de todas las personas y no podemos dejar que una o varias lo hagan todo, ya que esto sería injusto y supondría la violación de sus derechos humanos.

Sugerencias de facilitación: Si el grupo está interesado en aprender más acerca de la inclusión de los cuidados en los documentos sobre derechos humanos, sugerimos que comparta este resumen breve con ellos: 187 de 194 países han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). La CEDAW reconoce explícitamente la responsabilidad desproporcionada que las mujeres asumen en algunos aspectos del cuidado y el impacto que esto tiene en sus derechos humanos:

“Las obligaciones de la mujer de tener hijos y criarlos afectan a su derecho a la educación, al empleo y a otras actividades referentes a su desarrollo personal, además de imponerle una carga de trabajo injusta. Si se liberara de algunas de las faenas domésticas, participaría más plenamente en la vida de su comunidad. Su dependencia económica del hombre suele impedirle adoptar decisiones importantes de carácter político o participar activamente en la vida pública.”

Por lo tanto, los gobiernos son responsables de garantizar que la responsabilidad del cuidado no limite el ejercicio de los derechos de las mujeres, a la vez que garantizan el acceso a cuidados de calidad a todas aquellas personas que lo necesiten. Existen muchas otras obligaciones internacionales de derechos humanos relevantes. Por



ejemplo, los gobiernos tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar todos los derechos humanos que figuran en el contenido del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "sin ningún tipo de discriminación". Esto significa que los gobiernos deben garantizar que las mujeres puedan disfrutar plenamente de derechos, como el derecho al trabajo, el derecho a la participación política, el derecho a la seguridad social, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a un nivel de vida adecuado en plena igualdad con los hombres.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1 hora
MATERIALES Y RECURSOS	Papel continuo, bolígrafos, tizas.



Redes y empoderamiento colectivo

Herramienta 23. Mi red personal

OBJETIVOS

- ✓ Evaluar las consecuencias del aislamiento y el sentimiento generado por la pérdida de apoyo social.
- ✓ Reflexionar sobre la importancia de una amplia red social.
- ✓ Facilitar estrategias para iniciar y expandir la red.
- ✓ Informar sobre recursos, servicios, redes y alternativas de apoyo e intercambio.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. ¿Qué es una red?

A través de esta actividad, se acompaña a las participantes en la valoración de la necesidad de tener una red social y en las consecuencias del aislamiento, que suele acompañar la experiencia de violencia de género.

Se invita a las participantes a realizar una lluvia de ideas sobre lo que es una red. Para hacer esto, la facilitador da a las mujeres un ovillo de lana. Cada vez que una mujer habla, recibe el ovillo, de modo que se crea una red de lana entre las participantes.

La facilitadora escribe las ideas que aparecen en la pizarra o el papelógrafo, y añade otras ideas si no aparecen. Destaca la importancia de contar con una red social de apoyo contra el aislamiento que a menudo se asocia a VdG. Las participantes reflexionan sobre las consecuencias del aislamiento y el sentimiento generado por la pérdida de apoyo social.

La metáfora física creada por la lana formando una red permite visualizar la importancia de las redes, así como el hecho de que las redes pueden ser re-hechas.

2. Dibujando nuestra red

Se pide a las mujeres que dibujen su propia red de apoyo en una cartulina. La facilitadora deja suficiente tiempo para este ejercicio personal y luego las participantes son invitadas a compartir los resultados con el grupo.

- ¿Cómo es tu red?
- ¿Cómo te sentiste dibujando tu red?
- ¿Habrías dibujado una red diferente en otro momento de tu vida?
- ¿Quieres dibujar una red diferente para tu futuro?

Pensar en...

- Familia
- Vecinos/a
- Parientes
- Compañeros/as
- Grupos escolares con intereses comunes
- Personas que conocí en vacaciones

- Personas del grupo de mujeres
- ...

3. Expandiendo nuestra red

Esta actividad tiene como objetivo alentar a las mujeres a generar estrategias para ampliar su red social.

Las participantes están invitadas a realizar una lluvia de ideas sobre la pregunta: "¿Cómo puede expandir su red?". Primero, piensan individualmente y escriben sus ideas en tarjetas de colores o cartulinas. Luego lo comparten con el grupo y las tarjetas se pegan en una gran cartulina o mural en la pared. Todo el grupo comenta las ideas.

Si no surgen las siguientes ideas, la facilitadora puede agregarlas:

Ideas generales:

- Obtener apoyo ocasional de servicios/organizaciones sobre temas específicos.
- Ampliación de las relaciones sociales.
- Encontrar formas alternativas de relacionarse y/o vivir.
- Romper el aislamiento.
- Conocer gente en diferentes contextos.
- Activación.

Ideas más específicas:

- Inscribirse en cursos o ir a charlas y talleres.
- Participar en una asociación (lluvia de ideas sobre diferentes tipos de asociaciones y qué asociaciones conocen)
- Conocer gente en espacios donde nos movemos (trabajo, escuela, niños, parque...)
- Conocer gente nueva a través de los contactos que ya tengo.
- Unirse a grupos de amistad (Internet, revistas...)
- Vecinos/as.
- Familia.

Después cada mujer escribe en un papel 5 ideas sobre cómo expandir su propia red. Se invita a las participantes a compartir las ideas con el resto del grupo.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1,5 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Pizarra, ovillo de lana, papelógrafo, rotuladores, bolígrafos



Herramienta 24. Trabajo en red para oportunidades laborales¹⁹

OBJETIVOS

- ✓ Explorar la forma en que las redes actuales y ampliadas podrían utilizarse para la creación de redes, que faciliten las oportunidades de empleo.
- ✓ Capacitar en competencias de planificación y toma de decisiones.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Trabajo en red para oportunidades laborales.

La persona facilitadora explica:

Siempre que tengamos un gran objetivo necesitamos apoyo de otras personas. Es importante que el apoyo que recibamos nos proporcione energía, enfoque y optimismo. No es difícil encontrar personas que piensan que el mercado de trabajo es malo, la economía es terrible o que su situación es imposible. No debéis pensar de la misma manera. No significa que estas personas estén equivocadas, ya que pueden basarse en hechos y razones que sostienen lo que piensan.

Tenéis que tratar de focalizar el pensamiento hacia lo positivo. Por cada empresa que lo hace mal, hay otra que empieza o crece. Sois supervivientes buscando un nuevo trabajo o un nuevo comienzo, y existen muchas oportunidades para hacerlo. La gente consigue nuevos trabajos y comienza nuevas experiencias cada día. Vuestra situación es única, y conseguiréis lo que estáis buscando. Sin duda, para alcanzar vuestros objetivos de una manera más rápida, será más sencillo con personas seguras y positivas que os apoyen.

Un número bastante importante de puestos vacantes de empleo son cubiertos a través de conocidos y contactos personales. Necesitamos saber cómo estar informada sobre estas vacantes. En otras palabras, necesitamos saber cómo crear una red de información y apoyo que apoye mi esfuerzo por asegurarme un empleo, y ponerme en contacto con la persona que emplea para que me concedan una entrevista personal.

El trabajo en red es una forma aceptable y eficaz de encontrar trabajo que, por lo demás, se puede aplicar a todas las situaciones de nuestra vida cotidiana, ya que:

- Facilita el acceso a la información.
- Crea oportunidades para intercambios.
- Conduce a nuevas relaciones, nuevas oportunidades.
- Amplía mis horizontes, tanto profesional como personal.
- Ayuda a lograr las metas y las expectativas.
- Cumple la necesidad básica de encontrar contactos.
- Mejora mi vida personal y profesional.
-
-

¹⁹Parte adaptada de Step D / Herramienta 3: Networking (Source: ERGANI / Women's Centre of Karditsa)



La facilitadora deja 10 minutos para pensar en el trabajo que realizaron con la herramienta 23 “Mi red personal” y pensar en las oportunidades de trabajo que pueden surgir de esa reflexión, así como reflexionar sobre cómo podrían usar esos contactos y red existente.

Pueden utilizar la tabla de la ficha 1 para ver qué contactos de trabajo tienen en su red y dónde hay mayor dificultad. La facilitadora pide a las participantes que incluyan a las personas y organizaciones que les proporcionan los siguientes tipos de apoyo:

- Búsqueda de empleo.
- Apoyo moral y emocional.
- Conexiones de red.
- Ideas nuevas a través de lluvia de ideas.

2. Consejos para ampliar los contactos profesionales

La facilitadora explica:

La comunicación o contacto con las personas de la red tiene como objetivo estar informada sobre posibles ofertas de trabajo u organizaciones profesionales a las que una puede acudir en busca de trabajo. Para comunicarme o contactar con ellos, debo prepararme y tener en cuenta lo siguiente:

- Recordarles quién soy y dónde nos conocimos.
- Explicar la razón por la que me estoy poniendo en contacto con él/ella, sin dar pistas sobre lo que le estoy pidiendo.
- Señalar el motivo por el que me estoy poniendo en contacto con él/ella. (Debido a su cargo, conoce bien el mercado laboral, tal vez sepa de alguna oferta de empleo, ya que trabaja en el sector en el que estoy interesada, etc.).
- Presentarme brevemente destacando mis cualificaciones.
- Concretar de qué modo podría ayudarme (presentarme a personas conocidas que me podrían ayudar, mencionar su nombre como fuente de recomendación, etc.)
- Preguntar amablemente cuándo podría ponerme en contacto de nuevo.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Folios, bolígrafos



Ficha 1. Trabajo en red para oportunidades laborales

Nombre de la persona de la organización	Tipo de apoyo que proporciona	Formas de utilizar ese apoyo	Formas de agradecimiento



Herramienta 25. Mentoring y redes de mujeres

OBJETIVOS

- ✓ Conocer las organizaciones de mujeres y supervivientes que pueden actuar como modelos a seguir.
- ✓ Promover el apoyo entre las participantes más allá del grupo, planteando diferentes alternativas de continuidad.
- ✓ Reconocer y valorar al resto de participantes.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Visita o charla

La facilitadora organiza una visita a una organización de mujeres o una charla por parte de un/a representante de una organización o una superviviente que está empoderada personal y económicamente.

La facilitadora promueve el debate y fomenta el establecimiento de vínculos para una mayor participación en la organización o la creación de relaciones de tutoría o mentoring.

1. El futuro del grupo

Esta actividad permite a las participantes evaluar y decidir si desean dar continuidad al grupo de formación.

La facilitadora distribuye cartulinas pequeñas y las mujeres escriben individualmente si quieren seguir compartiendo las cosas con las otras mujeres del grupo en el futuro (por ejemplo, cosas específicas que les gustaría hacer con algunas participantes o con todo el grupo).

Entregan las tarjetas de forma anónima. A continuación la facilitadora las lee y comenta:

- ¿Ha habido ideas para mantenerse en contacto?
- ¿Qué podrían ser?
- ¿Cómo podéis hacerlo?
- ¿Estaríais dispuestas y listas para hacerlo?

La facilitadora puede sugerir contacto tanto cara a cara como en línea, por ejemplo a través de grupos de Facebook o de WhatsApp.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas (1ª parte), 30 minutos (2ª parte)
MATERIALES Y RECURSOS	Cartulinas



Técnicas de búsqueda de empleo: Seguridad en la búsqueda de empleo

Herramienta 26. La seguridad es lo principal

OBJETIVOS

- ✓ El objetivo es ser proactiva tanto para estar segura como para sentirse segura. Una de las medidas necesarias para ser proactiva es tomar conciencia sobre el nivel de seguridad individual de una superviviente. Hay personas que se sienten seguras en diferentes situaciones relacionadas con la búsqueda de empleo y el trabajo. Otras no. En cualquier caso, una superviviente debe ser consciente de su propio nivel de seguridad para que pueda crear su propio enfoque de búsqueda de empleo.

DESARROLLO: PASO A PASO

Nota importante: No se trata de un análisis de riesgo objetivo, sino de un análisis subjetivo de la seguridad por parte de la superviviente en un momento concreto. El propósito es lograr que la superviviente sea consciente de los riesgos que puede correr: algunas pueden confiar demasiado en su seguridad, mientras que otras pueden tener demasiado miedo para actuar.

Sin embargo, la facilitadora debe realizar un análisis de riesgo objetivo individual permanente, en colaboración con otras profesionales que trabajan con la mujer (psicólogas, profesionales del derecho, etc.), para estar alerta ante posibles riesgos durante el curso. Es posible que el análisis subjetivo de esta herramienta pueda proporcionar elementos para un análisis más detallado.

1. Evaluación de la seguridad

La facilitadora explicará que:

Es importante abordar de manera proactiva los problemas de seguridad durante la búsqueda de empleo y en el trabajo. Cada situación individual es única, sin embargo, hay prácticas de seguridad que podemos aplicar en diversos escenarios. El primer paso para administrar tu seguridad es ser consciente de tu propio nivel de confort en situaciones típicas de búsqueda de empleo y en el lugar de trabajo.

La facilitadora distribuirá la ficha 1 a las participantes. La ficha 1 incluye una lista de escenarios comunes de búsqueda de empleo y del lugar de trabajo. También hay columnas que dicen "Segura", "Neutral" e "Insegura". Las supervivientes deben repasar y valorar cada escenario de la lista, marcando una X en la casilla que mejor refleje su sentimiento sobre esa actividad. En el caso de que faltasen algunos escenarios, las participantes pueden añadirlos bajo el encabezado "Otros". No existen respuestas correctas ni incorrectas.

La facilitadora dará tiempo suficiente para realizar el ejercicio (10 minutos), ayudará a las participantes si tienen cualquier pregunta y observará el nivel de confort de las mismas.

Transcurridos 9 minutos, la facilitadora avisará que sólo queda 1 minuto. Una vez que todas las participantes hayan terminado, les preguntará cuántas X han marcado bajo "Segura", "Neutral" e "Insegura", y les pedirá que anoten el número total en la parte inferior de la hoja.

Preguntas para la discusión:



- ¿Quién cree que conocer tu percepción del nivel de seguridad es útil?
- ¿Quién se siente mejor? ¿Por qué?
- ¿Quién se siente peor? ¿Por qué?

El objetivo de estas preguntas es ofrecer a las participantes la oportunidad de compartir sus reacciones inmediatas y asegurarles que esos sentimientos son normales.

La facilitadora escuchará atentamente y con empatía, y hará comentarios sobre lo que ellas digan, para que se sientan escuchadas y respetadas. Ella les dirá que cualquier reacción es aceptable y que forma parte de la toma de conciencia de su situación y les agradecerá que lo compartan.

2. Análisis de Seguridad

Cada participante deberá anotar su Nivel Total de Seguridad en las casillas de la parte superior del impreso e indicarán en cuál de las situaciones descritas en la página anterior se siente más segura y menos segura.

La facilitadora pedirá a las mujeres que dejen los bolígrafos y les dirá: "Resulta útil identificar tanto las situaciones en las que os sintáis seguras y cómodas como aquellas en las que no. Esto os permitirá tomar decisiones que os pongan en situaciones en las que os sintáis seguras, y minimizará aquellas situaciones en las que no os sintáis seguras".

A continuación preguntará a las participantes:

- Durante vuestra búsqueda de empleo y en vuestros trabajos actuales o futuros, ¿qué podéis hacer para asegurarnos que el escenario "seguro" se repita?
- Durante vuestra búsqueda de empleo y en vuestros trabajos actuales o futuros, ¿cómo podríais minimizar el escenario "inseguro"?

Finalmente, la facilitadora dirá: "Observad cómo ya estáis desarrollando más energía y opciones en vuestra búsqueda de empleo, trabajo y carrera profesional".

3. Aplicación de mejores prácticas de seguridad en tu Búsqueda de Empleo y Lugar de Trabajo

1. La facilitadora pedirá a las participantes que trabajen en grupos pequeños y piensen en cómo pueden aplicar la seguridad a distintos aspectos claves de la búsqueda de empleo. Ella sugerirá las siguientes preguntas para guiar la discusión:

Trabajo en red

- ✓ ¿Qué información de contacto se necesita para una búsqueda de empleo?
- ✓ ¿Cómo te comunicas de forma segura con la gente durante este proceso?
- ✓ ¿Qué debo hacer para aumentar mi sensación de seguridad mientras trabajo en red?

Medios de comunicación social

- ✓ ¿Qué sitios son más útiles para encontrar un trabajo?
- ✓ ¿Cuál es la información relevante que se debe compartir en un sitio y cuál no?
- ✓ ¿Cuáles son las distintas formas en que se puede realizar una búsqueda de empleo sin utilizar estos sitios?

Obligaciones laborales

2. Finalizada la discusión, los grupos individuales pondrán en común los resultados con el resto de grupos. La facilitadora dará los siguientes consejos:

El trabajo en red consiste en establecer conexiones. Establecer conexiones es una parte importante del proceso de búsqueda de empleo. A menudo, esto conduce a compartir información de contacto y el currículum.

CONSEJOS RÁPIDOS

- ✓ Configura un correo electrónico que solo tú puedas comprobar. No incluyas tu nombre y apellido en la dirección de correo electrónico. En su lugar, utiliza tus iniciales combinadas con un número. Asegúrate que lo que utilices sea profesional y apropiado.
- ✓ Actualiza tu currículum y contesta a los correos electrónicos en una Biblioteca Pública o en la casa de algún/a amigo/a.
- ✓ Construye una **Red de Seguridad** para consultar con un amigo/a, alguien de la familia o un/a asesor/a sobre tus actividades en la red, las entrevistas y otros elementos programados, para que sepan dónde te encuentras, con quién te reúnes y cuándo regresarás.

Los sitios de las Redes Sociales, como Facebook, LinkedIn y otros dedicados a conectar a las personas, son una buena forma de buscar un empleo, y debes asegurarte que las utilizas teniendo en cuenta la seguridad.

CONSEJOS RÁPIDOS

- ✓ Haz una búsqueda en Google de ti misma para ver la información que aparece en Internet sobre ti. Ponte en contacto con los administradores del sitio para que borren cualquier información que no desees que aparezca.
- ✓ No facilites tu dirección ni cualquier información personal (incluido tu nombre, correo electrónico, número de teléfono y fotos) en sitios públicos.
- ✓ Si utilizas Facebook, LinkedIn y otros sitios públicos, asegúrate que tus comentarios son profesionales y apropiadas.
- ✓ Obtén información sobre cómo administrar tu configuración de privacidad en cualquier sitio al que te unas.

Obligaciones laborales. Lo mejor es ser clara y sincera contigo misma y con quien te emplea acerca del ambiente y obligaciones laborales que son un problema para ti.

CONSEJOS RÁPIDOS

- ✓ Identifica con antelación cuáles son los puntos inaceptables. Debes estar preparada para preguntar directamente sobre estos puntos una vez que te hayan ofrecido el trabajo, pero antes de aceptarlo. Asegúrate que puedes cumplir con las expectativas del trabajo antes de aceptar el mismo.
- ✓ Un trabajo que se ajuste a tus requisitos de seguridad te permitirá realizar tus tareas mejor, y eso es lo que quiere también quien te emplea (Ir a **Ficha 2**)

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO

35 minutos (Evaluación: 10 minutos; Análisis: 10 minutos; Declaración: 10 minutos; Compartir con compañeras: 5 minutos)

MATERIALES Y RECURSOS

Papel y bolígrafos, fichas impresas.

Ficha 1 La seguridad es lo principal: Evaluación de la seguridad

Marca con una X si te sientes **Segura**, **Neutral** o **Insegura** en las siguientes situaciones. Puedes añadir situaciones específicas en la sección **Otros**

Segura	Neutral	Insegura	Situaciones
			Búsqueda de Empleo
			Incluir mi información personal en mi currículum.
			Incluir mi historial laboral en mi currículum.
			Compartir referencias con un empleador potencial.
			Intercambio de información en Facebook.
			Intercambio de información en LinkedIn.
			Facilitar información de contacto en eventos en las redes.
			Ir a entrevistas.
			Otros:
			Desplazamiento hasta el Trabajo
			Conducir hasta y desde el trabajo.
			Utilizar el transporte público.
			Trabajar lejos de casa.
			Trabajar cerca de casa.
			Caminar hasta y desde tu coche.
			Otros:
			Entorno Laboral
			Trabajar en un turno de noche.
			Trabajar en un edificio seguro.
			Trabajar en un edificio abierto al público.
			Trabajar en una zona abierta rodeada de personas en todo momento.
			Trabajar sola en una oficina.
			Trabajar en una ruta de reparto.
			Abrir o cerrar una oficina, una tienda o un restaurante.
			Tarjeta para fichar en la entrada/salida del trabajo
			Tener un horario fijo.
			Tener un horario flexible siempre cambiante.
			Contestar el teléfono.
			Otros:
			Relaciones de Trabajo
			Desarrollar relaciones de trabajo con colegas.
			Desarrollar amistades con colegas.
			Trabajar con alguien que puede conocer tu historia.
			Otros:
			Cuidado Infantil
			Dejar a los niños con ciertas personas durante el horario laboral.
			Dejar y recoger a los/as niños/as.
			Otros:
			Total de X en cada columna



Ficha 2 La seguridad es lo principal: Análisis de seguridad

Escriba el número total de X en cada columna. Tener en cuenta que la seguridad es un proceso en evolución. Esto muestra tu relación **actual** con la seguridad.

Segura	Neutral	Insegura
Nivel alto de seguridad	Nivel medio de seguridad	Nivel bajo de seguridad

Anota en la otra página la situación o las situaciones en las que te sientes **menos segura** (o añadir más situaciones que no se hayan mencionado).

.....

.....

.....

.....

.....

Anota en la otra página la situación o las situaciones en las que te sientes **más segura** (o añadir más situaciones que no se hayan mencionado).

.....

.....

.....

.....

.....

Durante este proceso, ¿qué ha resultado útil recordar acerca de la seguridad?

.....

.....

.....

.....

.....



Técnicas de búsqueda de empleo: análisis del mercado laboral

Herramienta 27. El mercado de trabajo

OBJETIVOS

- ✓ Conocer la situación del mercado laboral.
- ✓ Analizarlo críticamente en un marco estructural.
- ✓ Conocer las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. El mercado de trabajo

La facilitadora explicará las características principales del mercado laboral en el país y la zona. Explicará cómo ha cambiado el mercado laboral en las últimas décadas.

A continuación, las participantes se dividirán en grupos pequeños y la facilitadora distribuirá ofertas de empleo impresas de los periódicos o sitios de búsqueda de empleo en Internet. Pedirá a las participantes que piensen en: "¿Qué necesita el mercado de trabajo y qué me ofrece?"

A continuación, el grupo iniciará una discusión.

2. Condiciones laborales y derechos de las personas trabajadoras

La facilitadora invitará a una sindicalista o a una mujer perteneciente a una asociación de trabajadoras (por ejemplo, trabajadoras domésticas) para hablar de las condiciones laborales (tipos de contrato, convenios colectivos, etc.), los derechos de las personas trabajadoras, los derechos de las mujeres y la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas (1º parte), 2 horas (2ª parte)
MATERIALES Y RECURSOS	Ofertas de empleo de periódicos o de Internet



Técnicas de búsqueda de empleo: CV

Herramienta 28. Escribiendo tu CV

OBJETIVOS

- ✓ Aprender sobre qué es un CV.
- ✓ Comenzar a escribir un primer CV, que pueda ser mejorado con posterioridad.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora explica que sobre la base del análisis que hicieron para escribir un Currículum basado en competencias, escribirán ahora un CV que pueden usar para la búsqueda de empleo.

La facilitadora hace una breve descripción sobre las secciones separadas del CV. Luego les muestra algunos ejemplos. Es importante que realice al menos las siguientes indicaciones:

- No es necesario agregar una fotografía, pero si el ámbito de trabajo para el que te presentas está relacionado con atención al público, puede ser recomendable agregarla. No es necesario que escribas tu estado civil, edad, lugar de nacimiento, ciudadanía o número de DNI. En caso de que lo necesiten para gestionar tu contrato te lo preguntarán.
- Se breve (1 página es suficiente, y si tienes mucha experiencia, 2)
- Si no tienes mucha experiencia laboral, haz hincapié en tu formación, tus competencias o tu trabajo voluntario.
- Si no tienes calificaciones, concentra el CV en tu experiencia de trabajo.
- Si eres mayor, enfócate en tu carácter dinámico.

La facilitadora da a las participantes la ficha con la plantilla de CV y les deja alrededor de 30 minutos para escribir su propio CV.

Se realiza posteriormente una breve discusión para ver lo que les ha resultado difícil, lo que no ha quedado claro, etc.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO

Mínimo de 1.5 horas

MATERIALES Y RECURSOS

Sala con ordenadores suficientes, impresora, fichas de trabajo



Ficha: Redactando tu CV: plantilla de CV

Detalles personales

Nombre
Apellidos
Dirección
Teléfono
Correo electrónico

Nivel educativo

Formación (general o vocacional)

Experiencia laboral

Idiomas

Otra formación

Competencias

Intereses

Recomendaciones (carta de recomendación)



Técnicas de búsqueda de empleo: entrevistas de trabajo²⁰

Herramienta 29. Preparando una entrevista de trabajo 1

OBJETIVOS

- ✓ Familiarizarse con el formato y propósito de una entrevista de trabajo.
- ✓ Prepararse para una entrevista de trabajo y evaluar el propio desempeño después de una entrevista.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Preparando una entrevista de trabajo: Información

La facilitadora explica el propósito de una entrevista de trabajo y distribuye las fichas 1, 2 y 3, explicando su contenido.

La entrevista es la manera en que ambas partes pueden reunirse y conocerse. Cuando se recibe una invitación para una entrevista es bueno prepararse antes de acudir. La entrevista con quien empleará, el/la representante o comité es una de las maneras de reclutar personal. Dado que vosotras estáis buscando empleo, pasaréis por este procedimiento con seguridad en algún momento u otro. La entrevista de selección es un procedimiento de evaluación desde el punto de vista de quien emplea, pero normalmente ayuda a ambas partes (empleador/a-candidato/a), ya que permite que:

- Quien emplea pueda identificar los elementos fuertes de vuestro CV y evaluar aspectos de vuestra personalidad.
- Vosotras podáis familiarizaros con el trabajo y el medio ambiente, el/la empresario/a o los/as ejecutivos/as del negocio, para presentaros y convencerlos de vuestras capacidades para satisfacer las necesidades de la empresa y las exigencias del puesto de trabajo en particular.

La facilitadora discute con las participantes el contenido de las fichas y responde a las preguntas. Puede dar los siguientes consejos:

- Formas de organización de la entrevista: por teléfono, a través de una cita o el empleador especifica el lugar, hora y fecha.

- Antes de la entrevista es bueno saber: el tipo y el tamaño de la empresa, el sector en el que opera, el nombre de la persona a la que se dirige, todas sus fortalezas, la mayor información posible sobre qué es exactamente la empresa, el nombre de la persona con la que te entrevistas; tener un CV y una carta de presentación, así como copias de diplomas y certificados de educación, etc.

- Antes de la entrevista- revisa tu apariencia: ropa, detalles, accesorios... Mantén la calma.

²⁰ Parte adaptada de Step D / Tool 2: Telephone communication - interview (Source: ERGANI / Women's Centre of Karditsa)



- Durante la entrevista, recuerda: preséntate, da la mano, toma asiento una vez que se te ofrezca, prepárate para preguntas como el por qué has postulado a ese puesto, lo que podrías hacer por la empresa o el salario que esperas.
- Después de la entrevista, recuerda: expresa gratitud y pregunta sobre los plazos en los que tomarán la decisión.
- Los errores más comunes que hacemos cuando asistimos a una entrevista de trabajo son: estar nerviosa, no mostrar autocritica, compararnos con otras personas candidatas, discutir de problemas personales.

Alternativamente, la facilitadora puede sugerir al grupo realizar role-playing sobre la situación de entrevista.

2. Evaluación

La facilitadora explica que no deben preocuparse si su primera entrevista no va bien. Distribuye la ficha 4 y comenta con las participantes cómo deben reflejar después de cada entrevista la misma, y ver maneras en que pueden mejorar para próximas entrevistas.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Fichas de trabajo

Ficha 1 Preparando una entrevista de trabajo

LA ENTREVISTA JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE PARA CONSEGUIR EL TRABAJO

Es por ello que es necesario prepararse. Sin embargo, antes de pasar al capítulo sobre la preparación, vamos a tratar de responder a las siguientes preguntas. Si es la primera vez que buscas trabajo o no te han entrevistado nunca, trata de imaginar cuál sería tu comportamiento en una situación similar.

	PREGUNTAS	SÍ	NO
1	Estoy preparada a vincularlo a las exigencias del empleo		
2	He recopilado información sobre la empresa		
3	Planteo preguntas durante la entrevista		
4	Antes de la entrevista, he intentado averiguar cuál es el "valor actual" de ese puesto de trabajo		
5	Estoy preparada para presentar los motivos de mis renuncias a puestos de trabajo anteriores de forma positiva		
6	Estoy preparada para presentar brevemente los motivos por los que la empresa saldrá beneficiada si me contrata		
7	Conozco mis debilidades y puedo compararlos con mis fortalezas, haciendo que mis debilidades parezcan menos importantes		
8	Puedo convencerles de que mis fortalezas responden a las exigencias de ese puesto		
9	Al salir de la entrevista, puedo determinar el resultado		
10	Antes de la entrevista, he identificado mis puntos positivos/fuertes		

Sumar los "Sí"

- Si tengo menos de 5 "Sí": Tengo que preparar mejor la entrevista. Lo que sigue parecerá muy útil.
- Si tengo entre 5 y 8 "Sí": Estoy preparada, pero puedo mejorar. Tendré que leer cuidadosamente siguientes pasos.
- Si tengo 8 o más Sí": Parece que estoy familiarizada con la entrevista y puedo manejar la técnica de la misma. Aun así, voy a leer detenidamente lo que sigue. ¿Por qué? Porque durante la entrevista, tengo que demostrar que soy la mejor candidata para el puesto de trabajo.



Ficha 2 Preparando una entrevista de trabajo

Para estar preparada, es necesario que pueda responder a dos preguntas básicas:

1. Pregunta: “¿Qué quieren saber de mí?”
2. Pregunta: “¿Qué información quiero de ellos/as?”

1ª ¿QUÉ QUIEREN SABER DE MÍ?

Quieren saber:

- Si soy responsable, enérgica, trabajadora, fiable...
- Si mis cualificaciones, motivos y personalidad responden a las exigencias del puesto de trabajo, y a la actitud y la filosofía de la empresa.
- Si estoy dispuesta a ceder en cuestiones relativas al salario, horas de trabajo, póliza de seguro, etc.

Descubrirán todo lo anterior:

- a) Haciendo preguntas.
 - b) Evaluando mi aspecto personal y mi comportamiento durante la entrevista.
- En otras palabras, la impresión que les cause.

Posibles preguntas que yo puedo plantear

1. Preguntas relacionadas con mi carrera/experiencia (empleos anteriores, tipo de trabajo, motivos de renuncia al trabajo anterior, mis planes para el futuro, etc.)
2. Preguntas relacionadas con mi educación/formación.
3. Preguntas sobre mi vida personal (intereses, planes, etc.)
4. Preguntas relacionadas con temas de interés general.
5. Preguntas de autoevaluación.

Para que las respuestas a las preguntas anteriores sean convincentes, debo:

- Conocer mis fortalezas y estar preparada para presentarlas de tal manera que mis debilidades (por ejemplo, falta de experiencia) parezcan menos importantes.
- Estar familiarizada con las exigencias del puesto de trabajo, de manera que pueda ser más convincente cuando les explique mis cualificaciones (contexto del empleo, obligaciones principales, obligaciones adicionales, etc.)

Por lo tanto, debo recopilar información acerca de la empresa y del entrevistador, ya que esto me puede dar una idea de las preguntas que me harán.

Causar buena impresión

La impresión que uno pueda causar en el entrevistador durante la entrevista jugará un papel muy importante, ya que reforzará o debilitará la información que ya dispone (del CV, recomendaciones, etc.). La impresión que causamos en otras personas se basa en dos (2) tipos de mensajes:

- Verbales - Las palabras que usamos.
- No verbales - Nuestro lenguaje corporal.

Más de la mitad de los mensajes provienen de mi aspecto personal.



<p><u>Cosas a las que debo prestar atención:</u> Mi ropa Mi pelo Mi maquillaje Pulcritud e higiene ¡ATENCIÓN!! SIN EXAGERAR</p>	<p><u>Cosas a las que debo prestar atención también:</u> Tono de mi voz Postura Movimiento de las manos Gestos varios Y, por supuesto, las PALABRAS que uso</p>
--	--

MIS PALABRAS, VOZ Y CUERPO DEBE TRANSMITIR EL MISMO MENSAJE. DE LO CONTRARIO, EL MENSAJE QUE TRANSMITA MI CUERPO PREVALECE

Ficha 3 Preparando una entrevista de trabajo: Consejos

QUÉ DEBO HACER

1. Ser puntual en las reuniones. Puedo calcular la duración del viaje, las cualificaciones necesarias y los retrasos de antemano.
2. Ser cortés. Los buenos modales siempre causan una gran impresión.
3. Sentarme cómodamente, inclinada ligeramente hacia adelante.
4. Centrarme en la conversación. Mirar (pero no fijamente) a los ojos de la persona con la que se está hablando y demostrarle que estoy prestando atención a la conversación.
5. Tratar de determinar si la persona con la que estoy hablando es amistosa u hostil, una persona importante o no, y si prefiere dirigir la conversación o escuchar. Intentaré que asuma el papel que quiera jugar.
6. Si tengo que expresar mi desacuerdo, lo haré con cuidado y cortesía.
7. Saber lo que quiero. Convencer a la persona con la que estoy hablando que sé lo que estoy buscando. No ser impreciso. Ser preciso.
8. Destacar mis cualificaciones y explicar cómo se ajustan a las exigencias del puesto de trabajo que estoy solicitando.
9. Ser honesta y franca. Las exageraciones y las mentiras pueden suscitar desconfianza (recordar lo que aparece en mi CV)
10. Plantear preguntas si se presenta la oportunidad.
11. Si tengo que tomar notas de algo que considere importante, pedir permiso primero. Por ello, debo llevar un bolígrafo y un bloc de notas.
12. Mostrarme tranquila y confiada, sea cual sea el resultado de la entrevista.

QUÉ NO DEBO HACER

1. No masticar chicle.
2. No hablar rápido.
3. No responder a las preguntas precipitadamente (tomar unos segundos para poner en orden mis pensamientos).
4. No criticar jamás a otras personas o a empleadores anteriores.
5. No hablar demasiado. Divagar sin sentido es tan malo como responder con un sí o un no a las preguntas.

QUÉ INFORMACIÓN QUIERO DE ELLOS/AS

Me gustaría saber:

- Salario.
- Horario de trabajo.
- Seguro.
- Beneficios asociados al empleo.
- Oportunidades de capacitación laboral.

Estos puntos, y las negociaciones salariales, son los más sensibles de todo el procedimiento. Es por ello que necesito saber el "valor actual" del puesto de trabajo y tratar de plantear esta cuestión hacia el final de la conversación, tras haber valorado si la empresa tiene intención de contratarme.

Ficha 4 Preparando una entrevista de trabajo: Después de la entrevista: La evaluación

PRIMERAS IMPRESIONES

- ¿Cuáles creo que son las posibilidades de éxito?
- ¿Fue una experiencia agradable, estresante, desagradable...?
- El/la entrevistador/a era amistoso/a, interesante...
- El procedimiento fue justo...
- En caso contrario, ¿qué debí haber hecho de manera diferente y por qué?
- ¿Qué cuestiones fueron planteadas?

MI ACTUACIÓN

- ¿Fui capaz de permanecer (o parecer) en calma?
- ¿Fui capaz de demostrar que estoy familiarizada con el negocio?
- ¿Qué problemas (preguntas) fui o no fui capaz de anticipar?
- ¿Qué preguntas parecían difíciles? ¿Por qué?
- ¿Cuál creo que fue la impresión que he causado al entrevistador?
- Ahora que he respondido a todo lo anterior, ¿mi respuesta a la primera pregunta sigue siendo la misma?

PARA EL FUTURO

- ¿Qué he aprendido de la entrevista con respecto a mi presentación?
- Si alguna vez tengo que pasar por un procedimiento similar, ¿en qué debo mejorar y cómo?

Resumen

- Evaluar mi entrevista tan pronto como sea posible.
- Identificar los puntos que deben ser mejorados y planear cómo mejorarlos.
- Informar sobre el resultado a las personas que me recomendaron (si procede) y expresarles mi gratitud.
- Si finalmente no me ofrecen el puesto de trabajo, preguntar cortésmente por qué.

Preguntas difíciles

- 1) ¿Cómo se plantea la posibilidad de matrimonio-empleo?
- 2) El tema de la edad (si uno se incorpora al mercado laboral con cierta edad).
- 3) Si estás dispuesta a trabajar en prácticas no remuneradas o sin seguro.



Herramienta 30. Mi discurso de presentación

OBJETIVOS

- ✓ Capacitar a las participantes sobre cómo presentarse en entrevistas de trabajo.

DESARROLLO: PASO A PASO

Cada superviviente recibirá una ficha con una lista de consejos para preparar el discurso de presentación que puede utilizar para iniciar la entrevista.

Las participantes dedicarán unos minutos repasando las diferentes preguntas y, a continuación, la facilitadora les indicará que tienen 20 minutos para preparar su propio discurso.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	30 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Ficha de trabajo



Ficha: Mi discurso de presentación

Hola, mi nombre es:

Busco (empleo a tiempo completo, empleo temporal, nuevo empleo):

Estoy muy interesada en (tipos de trabajo, industrias, empresas):

Donde puedo aportar (tus habilidades esenciales):

Continuar la conversación con:

- ¿Conoce a alguien con quien hablar que pudiera informarme sobre ofertas de trabajo?*
- ¿Tiene alguna pregunta sobre lo que estoy buscando?*
- ¿Cómo puedo ayudarle?*



Herramienta 31. Aspecto profesional

OBJETIVOS

- ✓ Invitar a las participantes a reflexionar sobre su apariencia y los posibles consejos para mejorarlo y mostrar profesionalidad ante las entrevistas de trabajo.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora discute con las participantes si creen que tener una apariencia profesional es importante en las entrevistas de trabajo. Ella guiará el debate sobre lo que ellas piensan sobre qué es un aspecto profesional.

Luego explicará: "Ahora que sabéis las expectativas y qué aspecto queréis tener, vamos a ser creativas sobre cómo podéis conseguir ese aspecto profesional, incluso con poco presupuesto. Intercambiad ideas en grupo sobre los siguientes aspectos".

Ella distribuirá la ficha de trabajo y pedirá a las participantes que se dividan en grupos y discutan distintas maneras de lograr una apariencia profesional. La ficha incluye prácticas recomendadas y ejemplos para iniciar la conversación.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	40 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Ficha de trabajo

Ficha Aspecto profesional

Área de apariencia	Ideas creativas rentables
<p>Ropa</p> <p><input type="checkbox"/> Asegúrate de estar limpia y presentable</p> <p><input type="checkbox"/> Lleva una chaqueta o jersey</p> <p><input type="checkbox"/> Evita los vaqueros</p>	<p><input type="checkbox"/> Pedir prestado a mi hermana</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p>Pelo/Maquillaje</p> <p><input type="checkbox"/> Acude limpia y simple</p> <p><input type="checkbox"/> Evita los perfumes fuertes</p> <p><input type="checkbox"/> Evita el deslumbramiento extra</p>	<p><input type="checkbox"/> Obtener muestras de maquillaje de forma gratuita en una tienda de maquillaje antes de la entrevista</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p>Joyería</p> <p><input type="checkbox"/> Menos es más</p> <p><input type="checkbox"/> Evita lo chillón u ostentoso</p> <p><input type="checkbox"/> Solo necesitas un par de pendientes</p>	<p><input type="checkbox"/> Compra en tiendas con descuento</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p>Zapatos</p> <p><input type="checkbox"/> Sé práctica</p> <p><input type="checkbox"/> Evita los tacones demasiado altos</p> <p><input type="checkbox"/> Evita las zapatillas</p>	<p><input type="checkbox"/> Compra en tiendas con descuento</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>
<p>Monedero, CV, Bolsa, Tarjetas de visita</p> <p><input type="checkbox"/> Trae algo para que parezca organizado</p>	<p><input type="checkbox"/> Pedir prestado a un/a amigo/a</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>



Competencias TIC

Herramienta 32. El PC: Por qué y cómo usarlo

OBJETIVOS

- ✓ Proporcionar una introducción básica sobre cómo usar un ordenador.

DESARROLLO: PASO A PASO

Si fuese necesario, se pueden abordar los siguientes tres subtemas en distintas sesiones de formación (algunas participantes pueden tener ciertas habilidades TIC).

1. ¿Por qué usar un ordenador?

Es importante compartir con las participantes historias de éxito de personas que no estaban interesadas en ordenadores. La facilitadora debe destacar que su trabajo ha mejorado gracias al uso del ordenador.

La facilitadora puede mostrar los siguientes videos o utilizar otros similares (los aquí indicados están en inglés): <https://www.digitallearn.org/courses/why-use-a-computer/>:

- Los ordenadores no son para mí - 6:00 min.
- Estoy abrumada - 5: 00 min.
- Cómo mantenerte segura - 4:00 min.

Este curso finaliza con un ejercicio en el que las alumnas responden a las siguientes preguntas:

- Ventajas y desventajas de usar un ordenador y el Internet
- Cumplimenta la Escala de Importancia (en una escala de 1 a 10, lo importante que es para ti aprender a usar un ordenador o el Internet)
- En una escala de 1 a 10, ¿cuánta confianza tienes en que puedes aprender a usar un ordenador e Internet?

Trabajo individual: Ponte una meta

- Ponte dos metas que puedas lograr en las próximas dos semanas que te ayudarán a aumentar tu confianza y aprender más sobre el uso de un ordenador. Asegúrate de fijar un plazo para completar la meta.

2. Empezando a usar un ordenador

En esta sesión, las participantes aprenderán qué es un ordenador y cómo usar un ratón y un teclado.

La facilitadora mostrará el siguiente video o de contenido similar:

<https://www.digitallearn.org/courses/getting-started-on-a-computer>

- ¿Qué es un ordenador? 2:30 min.
- El ratón 5:30 min.
- El teclado 5:30 min.
- Puertos 1:30 min.



3. Usando un PC

Es importante asegurarse que las alumnas ya estén familiarizadas con los dos primeros subtemas.

La facilitadora mostrará el siguiente video o de contenido similar:

[https://www.digitallearn.org/courses/using-a-pc-windows-10:](https://www.digitallearn.org/courses/using-a-pc-windows-10)

- ¿Qué es Windows 10?
- Trabajando desde el Escritorio
- Archivos y carpetas
- Trabajando con ventanas
- Guardando y cerrando archivos
- Borrando archivos

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO

Proyector o una pantalla grande para mostrar el contenido del vídeo

MATERIALES Y RECURSOS

PC, proyector, rotafolio, marcadores

Herramienta 33. Buscando en Internet

OBJETIVOS

- ✓ Proporcionar una introducción básica a la búsqueda en Internet, especialmente con fines laborales

DESARROLLO: PASO A PASO

1. Búsqueda general: Cómo buscar eficazmente en Internet

La facilitadora presenta los siguientes consejos para mejorar la búsqueda en internet o utiliza otra herramienta que muestre un contenido similar:

<https://www.techrepublic.com/blog/10-things/10-tips-for-smarter-more-efficient-internet-searching>

1. Búsqueda de empleo

La facilitadora presentará los principales sitios web de búsqueda de empleo en el país o la región.

Cada participante navegará por estos sitios web durante 30 minutos y explicará las dificultades que ha podido tener.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Sala con ordenadores, proyector

Búsqueda de material de apoyo en Internet

Power Point: WeGo_searching Internet

<https://drive.google.com/drive/folders/0B7cuk1e6vMaJVUtnaVdUOWhERjg>



Herramienta 34. Uso seguro de las redes sociales

OBJETIVOS

Los ejercicios sugeridos en esta herramienta permitirán a las mujeres supervivientes de VdG:

- ✓ Navegar por internet con seguridad.
- ✓ Usar los smartphones con seguridad (por e j. sin los GPS activados)
- ✓ Evitar créditos.
- ✓ Utilizar las redes sociales de forma segura.
- ✓ Identificar las cosas más importantes para navegar con seguridad en internet.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. El papel y el uso de los medios de comunicación social y sus beneficios para nuestras vidas (presentación)

La facilitadora presenta la siguiente información para introducir el tema en forma de ponencia y realizar una pregunta abierta a las participantes:

Actualmente, los medios de comunicación social desempeñan un papel importante en nuestra vida, los usamos para mantenernos en contacto con nuestros amigos/as y hacer nuevos/as. Además, las redes sociales son una manera de mostrar al mundo lo que estamos haciendo a través de la publicación de fotos o vídeos. Estas herramientas son muy útiles, pero ¿controlan demasiado nuestras vidas?

Hace algunos años, las redes sociales todavía no estaban tan extendidas, pero, actualmente, la gente es capaz de utilizarlas para casi cualquier cosa en su vida diaria. ¿Para qué vamos a comprar un CD si tenemos YouTube? ¿Para qué vamos a comprar periódicos si tenemos Facebook y Twitter? Cuando nos despertamos, no necesitamos levantarnos de la cama para saber que está ocurriendo en el mundo. Todo parece más fácil con las redes sociales. Pero, ¿no tendrán las redes sociales un impacto excesivo sobre nuestra vida diaria?

El navegar por los sitios web de las redes sociales nos puede hacer sentir que estamos conectadas con una comunidad más grande, pero esto es una falsa sensación de conexión. Las redes sociales pueden hacer que resulte más difícil diferenciar entre las relaciones importantes del mundo real y las relaciones habituales que se forman a través de los medios sociales. Debido a nuestras relaciones en las redes sociales, hay una probabilidad mayor de que nuestras relaciones más importantes se debiliten.

El segundo impacto negativo de los medios sociales es que las personas (niños y mujeres) son muy vulnerables a los ciber-abusos. Resulta más fácil aterrorizar a las víctimas de forma anónima a través de las redes sociales, dejando unas cicatrices mentales profundas en las personas que están sufriendo el abuso. Los sitios web de las redes sociales son muy útiles para las empresas que las utilizan para mantenerse en contacto con sus clientes, y obtener información importante acerca de ellos. No obstante, tiene un lado negativo: la información personal queda fácilmente expuesta.

Algunos hechos impactantes:

- cada foto que subimos a Facebook se convierte en propiedad de Facebook.



- una vez que pulsamos en "me gusta" un sitio, o reservamos unas vacaciones a través de la página web, ésta empieza a usar tus datos, enviándote ofertas similares.
- nos pueden acechar a través de la cámara de nuestro ordenador.
- cuando el GPS de nuestros teléfonos está activado, somos 100% rastreables.

2. Consejos para el uso seguro de las redes sociales (presentación)

La facilitadora presenta la siguiente información en forma de ponencia y plantea preguntas a las participantes:

- Las redes sociales significan apertura e intercambio de información en línea con las y los demás, pero hay cierta información que nunca debes compartir en línea. La protección de esta información puede ayudar a prevenir el robo de identidad o garantizar tu seguridad física, entre otras cosas. Nunca debes compartir tu número de seguridad social (incluidos los últimos 4 dígitos), fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono (el teléfono de la empresa puede ser una excepción) ni tu lugar de nacimiento.

- Las redes sociales permiten cada vez más que los usuarios tengan un mayor control de sus opciones de privacidad. No debes suponer que tienes que aceptar sin más la configuración que el sitio web te ofrece por defecto. Entra y echa un vistazo a la configuración de privacidad para comprobar tus opciones y limita el acceso a la información personal.

- ¿Colgarías en línea tu currículum completo para que todos lo vean? Probablemente no. A los ladrones de identidad les resultaría sumamente fácil usar la información para rellenar una solicitud de préstamo. Limita los datos que compartes de tu historial laboral en sitios como Facebook. Al borrar el historial de los chats de tu teléfono u ordenador, puedes evitar situaciones malas del pasado.

- Es muy fácil crear una página en Facebook o LinkedIn utilizando una identidad falsa o suplantada, e incluir enlaces a sitios maliciosos. Esto significa que antes de compartir demasiada información o hacer clic en los enlaces, debes asegurarte que una página que dice ser de tu amigo pertenece realmente a esa persona.

- Tú no pondrías una nota en tu puerta de entrada diciendo "Me marcho de fin de semana... Vuelvo el lunes." Las herramientas de micro-blogging como Twitter, disponibles en Facebook, LinkedIn y otros medios sociales, en las que se comparte información como "¿Qué estás haciendo ahora?", hacen que resulte fácil compartir información que normalmente no compartirías (con amigos o extraños). Hay que tener cuidado con la información que uno divulga y que puede ser utilizada por otros para fines infames.

- Es una buena idea buscar tu propio nombre en Google y echar un vistazo a tu perfil para saber qué es lo que ven los demás de ti en las redes sociales. Es necesario comprender en qué sitios aparece uno y qué información se está divulgando para poder ajustar el perfil, los ajustes y los hábitos de manera apropiada. No te preocupes; no es vanidad si uno busca su propio nombre una vez al mes o así.

- El crecimiento de las redes sociales significa que otros sitios quieren utilizar tu información para venderte productos. ¿Qué información de tu perfil o del contenido de la página pueden utilizar los plug-ins de aplicaciones como Facebook? Revisa la



política de privacidad del sitio, sé juiciosa sobre qué detalles divulgas de ti misma y activa todas las opciones de privacidad que tú puedes controlar.

- Aceptar las solicitudes de amistad de personas que no conocemos en persona, puede resultar peligroso. ¿Lo haces a menudo? ¿En qué condiciones?

3. Cuestionario para el uso seguro de las redes sociales

La facilitadora formará varios equipos de mujeres de acuerdo con el número de participantes. Las participantes tendrán 10 minutos para hablar entre sí sobre lo que acaban de aprender. A continuación, empieza la competición y la capacitadora formulará las preguntas de una en una. Después de cada pregunta, el grupo tendrá 10 segundos para decidir cuál es la respuesta correcta. Después de cada respuesta, la capacitadora indicará cuántos puntos ha conseguido cada equipo. Cada respuesta correcta recibirá 1 punto.

Se dejarán 10 minutos al final para que el grupo pueda compartir sus opiniones y proporcionar retroalimentación sobre cómo se han sentido. Algunos ejemplos de preguntas para la discusión final: ¿Cómo te sientes?; ¿Estás mejor informada ahora? ; ¿Has aprendido algo nuevo? ; ¿Te resultó útil esta información? ¿Por qué?; ¿Hay alguna otra cosa que te gustaría discutir?

4. Creación de una cuenta de Facebook/Twitter/Youtube

La actividad está dividida en dos partes: en primer lugar, creación de los perfiles personales de las participantes, y, en segundo lugar, debatir si se han dado cuenta de algo nuevo, mientras creaban las cuentas. Deben poder responder a la pregunta: *¿Tu enfoque ha variado en algo con respecto a antes de la formación?*

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	2 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Ordenadores, proyector, power point, ordenadores o tablets para participantes, fichas de trabajo



Ficha Cuestionario para el uso seguro de las redes sociales

Preguntas:

- ¿Hay alguna forma de verificar quién puede ver tus publicaciones?
- ¿Es importante modificar la configuración de privacidad?
- ¿Cuáles son las cinco cosas que nunca deberías compartir en Facebook?
- ¿Escribirías todas tus contraseñas, números PIN, cuentas bancarias e información de tu tarjeta de crédito, número de seguro social en un mismo lugar (teléfono u ordenador), para que pueda almacenarlos fácilmente?
- ¿Podrías compartir tu fecha de nacimiento, dirección de casa o número de teléfono de tu casa en tu cuenta de redes sociales?
- Si un amigo tuyo te pide que le proporciones tu información personal en línea (a través de Skype o Facebook chat), ¿lo harías?
- ¿Estás obligada a tomar cualquier configuración que el sitio, en el que estás haciendo la reserva, te da?
- ¿Para qué fines la gente puede usar la información personal que has compartido en Facebook?
- ¿Puede alguien pedir un préstamo, pretendiendo ser tú?
- ¿Pueden los sitios usar su información para el mercado y para venderte productos?
- ¿Es peligroso aceptar la solicitud de amigos en Facebook de personas que realmente no conoces?
- ¿Qué debes incluir en la contraseña para que sea más segura?



Herramienta 35. Estudio de caso: ofertas de trabajo falsas

OBJETIVOS

- ✓ Mostrar a las mujeres los peligros de las ofertas falsas de empleo.
- ✓ Entender cómo distinguir una oferta de trabajo falsa de una verdadera.
- ✓ Apoyar en la toma de conciencia sobre cuáles pueden ser las consecuencias de ser invitada a una entrevista para una oferta de trabajo falsa.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora presenta ejemplos de ofertas de trabajo falsas del contexto nacional (preparado de antemano). Puede tomar los ejemplos de Internet, periódicos o programas de televisión. El caso puede ser presentado a través de un reportaje en video, o por escrito. En caso de que sea un video, debe ser proyectado delante de las participantes. En caso de que esté escrito en el entrenador puedes presentarlo proyectado.

Otra opción es dividir a las mujeres en grupos y darles tiempo para leer diferentes ofertas de trabajo falsas. Da a las participantes 10 minutos de tiempo para discutir entre ellas. Después de esto cada grupo debe presentar su caso delante de las otras.

El ejercicio debe terminar con una discusión en grupo durante la cual las participantes deben hacer una lista de todos los elementos que muestran que una oferta de trabajo es falsa.

TIEMPO	20 minutos
MATERIALES Y RECURSOS	Ordenador, proyector, presentación de elaboración propia, ejemplos de ofertas de trabajo

Emprendimiento

Herramienta 36. Evaluación de la creatividad e innovación

OBJETIVOS

- ✓ Animar a las mujeres supervivientes de VG a empezar a pensar de forma creativa.
- ✓ Evaluar la actitud creativa y ayudar a la mujer a comprender si está preparada para iniciar el camino del emprendimiento.
- ✓ Apoyar el proceso de empoderamiento para que estas mujeres puedan empezar a salir de las relaciones violentas y construir su autoestima y confiar en sus propias capacidades.

DESARROLLO: PASO A PASO

1. ¿Soy creativa? ¿Tengo un enfoque creativo?

La facilitadora distribuirá el folleto 1 a las mujeres y les pedirá que se evalúen, anotando: 3 puntos para la respuesta "siempre"; 2 puntos para "a veces"; 1 punto para "raramente" y 0 puntos para "nunca".

A continuación, les explicará el significado de la puntuación, sin que tengan que obligatoriamente compartir los resultados con el resto del grupo:

25 - 30 puntos - crees que tu comportamiento es creativo.

20 - 24 puntos - crees que eres creativa y estás preparada para continuar.

15 - 19 puntos - crees que necesitas desarrollar tu pensamiento creativo.

Menos de 15 puntos - no te ves como una persona creativa.

2. ¿Debemos ser "innovadoras" para iniciar un negocio exitoso? Ejemplo: una empresa de limpieza

La facilitadora explicará que ser innovadora no significa necesariamente inventar algo nuevo o desarrollar un producto tecnológico nuevo. La invención es sólo una forma de innovación. Una persona innovadora piensa de manera diferente, busca nuevas oportunidades con los ojos y la mente abiertas y no tiene miedo de experimentar ni aplicar enfoques diferentes. La innovación en los negocios puede adoptar muchas formas y responder a una serie de preguntas:

¿QUÉ? - Actualizar el tipo de productos y servicios que ofrecemos. Esto podría ser la aplicación de un nuevo enfoque de producción, un producto con un color nuevo, un nuevo estilo, un nuevo tamaño o forma.

Ejemplo: A. y L. comenzó a publicar una revista feminista, única en el país

¿PARA QUIEN? - Un enfoque innovador para un nicho de mercado. Podemos ser innovadores/as para el grupo al que nos dirigimos porque los intereses y las necesidades específicas de las personas cambian con la edad, la etapa de la vida, el estilo de vida, la cultura, los ingresos, el gusto, los valores y la ubicación.

Ejemplo: X. T. se especializa en la organización de viajes y vacaciones para personas discapacitadas

¿CÓMO? - Un enfoque innovador en la forma de crear y ofrecer tu idea o la manera que se organiza el negocio. Podemos cambiar el material con el que se fabrica nuestro

producto utilizando un material reciclado, o podemos cambiar el precio o el método de entrega.

Ejemplo: La manera en que una empresa japonesa organiza el transporte de tus enseres a una residencia nueva: <http://bgkef.com/Qponec-se-premestva-da-jivee-v-druq-grad-Shte-ostanete-izumeni-kogato-vidite-kak-And-transportira-veshtit>

¿CUANDO? - Un enfoque innovador relacionado con el marco temporal. Cualquier cambio estacional, del ciclo vital, momentos críticos repentinos o acontecimientos puntuales pueden ser importantes.

Ejemplo: Una agencia de mecanografía ofrece servicio nocturno, lo que permite a los clientes (por ejemplo, directores de teatro) tener los documentos modificados al día siguiente.

¿DÓNDE? - Un enfoque innovador en relación con el espacio utilizado. ¿Se crea una oportunidad nueva al cambiar la ubicación de la empresa? La mejora de la tecnología permite a las personas trabajar desde su casa y desde lugares que se encuentran a kilómetros de distancia de sus clientes.

Ejemplo: BA abre un jardín de infancia en un lugar inusual - en un gran supermercado de la ciudad.

¿Por qué? - Si miramos a nuestro alrededor, veremos que hay ciertos problemas que se pueden resolver mediante nuestra idea de negocio. ¡Para que una idea tenga éxito, debe satisfacer las necesidades existentes o crear necesidades nuevas!

La facilitadora examinará con todas las participantes el ejemplo de la "**Empresa de limpieza**", utilizando las respuestas de las preguntas anteriores y el folleto 2. Ella invitará a las mujeres a que escriban una lista con sus ideas. Si bien es cierto que cada negocio emana de una idea, no se puede pretender que todas las ideas puedan convertirse en un negocio.

3. Mapeo de ideas

La facilitadora pedirá a las mujeres que creen un mapa de una de sus ideas para comprobar el potencial de desarrollo de ese negocio. Si les resultase difícil, la facilitadora podrá aplicar el método de "discusión colectiva": las participantes formarán grupos de cuatro y elegirán y trabajarán juntas en una idea común. Este enfoque generará más ideas. Una vez que los grupos hayan desarrollado las ideas, un relator de cada grupo presentará el suyo y, a continuación, se realizará una puesta en común.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	4 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Hojas de papel, bolígrafos

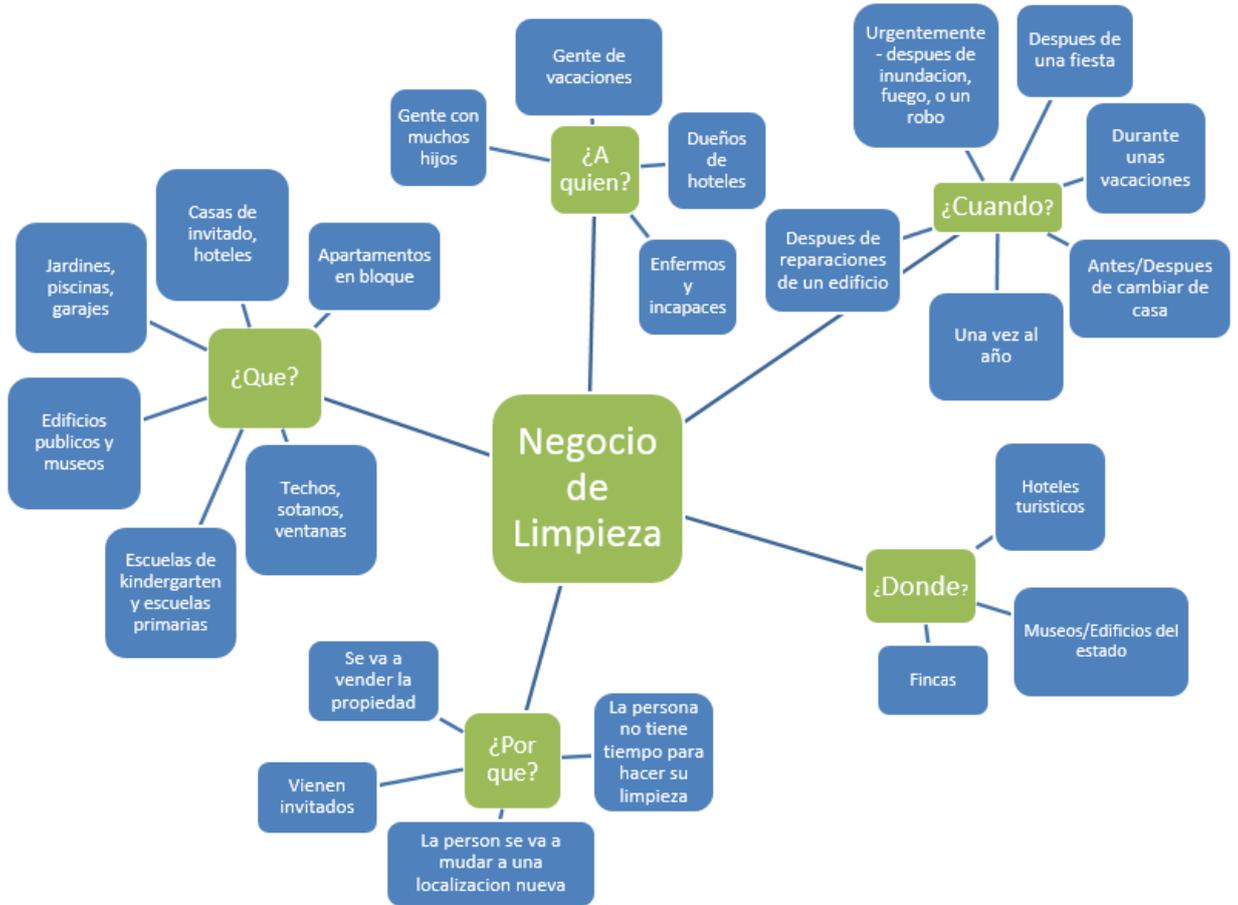


Ficha 1 Evaluación de la creatividad e innovación: ¿Soy creativa? ¿Tengo un enfoque creativo?

- ¿Eres curiosa?** ¿Estás interesada en los problemas y los puntos de vista de otras personas? ¿Te estás preguntando por qué las cosas se hacen exactamente de esa manera, y por qué la gente hace exactamente eso?
- ¿Cuestionas las cosas que suceden?** ¿Cuestionas las hipótesis, los prejuicios o las opiniones que ya tienes?
- ¿Eres una oportunista?** ¿Aprovechas las oportunidades cuando aparecen? ¿Tratas de solucionar los problemas y satisfacer tus necesidades?
- ¿Estás abierta a las tendencias?** ¿Haces un seguimiento activo de los cambios que ocurren en tu entorno vital y laboral en el lugar donde vives/trabajas? ¿Conoces los progresos logrados en las nuevas tecnologías o los cambios en el gobierno/legislación/moda?
- ¿Te arriesgas?** ¿Te gusta experimentar con ideas e inviertes tu dinero en ideas en las que crees, incluso cuando otros dudan de ella?
- ¿Eres intuitiva?** ¿Buscas una solución lógica a los problemas o confías en tus sentimientos internos/intuición?
- ¿Eres una persona adaptativa?** ¿Te gusta aplicar una idea o un concepto de una situación concreta en otra?
- ¿Puedes ver y prever cosas antes que otras personas?** ¿Piensas más en el futuro que las personas que te rodean? ¿Piensas en lo que la gente hará en el próximo siglo?
- ¿Tienes recursos internos?** ¿Utilizas las cosas más de una vez? ¿Resuelves problemas? ¿Confía la gente en ti?
- ¿Crees que eres una persona creativa?** ¿Piensas de forma creativa? ¿Confías en tus propias ideas?

PUNTUACIÓN GENERAL:

Ficha 2 Evaluación de la creatividad e innovación: Empresas de limpieza



Herramienta 37. ¿Cuándo se transforman las ideas en negocios?

OBJETIVOS

- ✓ Ayudar a las mujeres supervivientes de VG a encontrar una estructura para desarrollar su idea de negocio.

DESARROLLO: PASO A PASO

La facilitadora explicará a las participantes que es fundamental que las mujeres repasen sus ideas para no perder el tiempo desarrollando algo que no es viable.

Para ello, les sugerirá que se planteen las siguientes tres preguntas:

1. ¿Hay una demanda clara en el mercado para mi idea?
2. ¿Puedo proporcionar lo que el mercado/los usuarios demandan?
3. ¿Puedo suministrar mi producto/servicio en la forma necesaria, en el lugar necesario, en el momento exacto y al precio apropiado?

A continuación, se inician actividades para tratar estos temas.

1. ¿Hay un mercado para mi idea?

La facilitadora distribuirá el folleto 1 y pedirá a las participantes que marquen cada pregunta con los siguientes signos: **V** cuando la respuesta sea SÍ; **X** cuando sea NO; **?** cuando sea NO SÉ.

Les dirá que si han contestado cualquier pregunta con una "?", deberán investigar más sobre este tema antes de continuar desarrollando su idea. Si han contestado cualquier pregunta con una "X", deberán repensar su idea y empezar a buscar alternativas.

2. ¿Puedo suministrar lo que los usuarios quieren?

La facilitadora distribuirá el folleto 2 y pedirá a las participantes que marquen cada pregunta con los siguientes signos: **V** cuando la respuesta sea SÍ; **X** cuando sea NO; **?** cuando sea NO SÉ.

Les dirá que si han contestado cualquier pregunta con una "X", deberán preguntarse si vale la pena continuar. Si han contestado a cualquier pregunta con un "?", deberán trabajar más este punto para ver si pueden ofrecer lo que los/as usuarios/as quieren y cómo hacerlo.

3. ¿Puedo llegar a mis clientes?

La facilitadora distribuirá el folleto 3 y pedirá a las participantes que marquen cada pregunta con los siguientes signos: **V** cuando la respuesta sea SÍ; **X** cuando sea NO; **?** cuando sea NO SÉ.

Explicará que, llegado a este punto, es posible que tengan muchas respuestas con el signo "?". Esto son los puntos en los que todavía tienen que trabajar. Si tienen 5 o más "X", deberán preguntarse: "¿Por qué? ¿Es sólo cuestión de tiempo para que pueda recopilar más información, o es difícil, e incluso imposible, conseguirlo?" Si es esto último, tal vez no deberían continuar con esta idea en esta etapa y, en cambio, deberían replantearse sus habilidades e ideas y buscar otra solución.



TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	4 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Hojas de papel, bolígrafos



Ficha 1 ¿Cuándo se transforman las ideas en negocios?: ¿Hay un mercado para mi idea?

- ¿Quiénes son mis clientes? ¿Cuáles son sus características?
 - Edad, género, origen étnico
 - Profesión
 - Grupo/clase social
 - Ubicación/zona.....
 - Requisitos específicos.....
 - Frecuencia de ventas.....
 - Otros.....

- ¿Puede mi producto/servicio ser competitivo? ¿Cuáles son las razones por las que la clientela elegirá mi producto/servicio?

.....

- ¿Están la clientela dispuesta a pagar este precio?

.....

- ¿Cuál es el tamaño de mi mercado? ¿Hay suficiente personas que quieran mi producto/servicio y estén dispuestos/as a pagar por ello?

.....

- ¿Tendré más clientela en el futuro?
 - En caso afirmativo, ¿por qué?

.....
 - En caso negativo, ¿por qué no?

.....

- ¿Es posible adaptar y vender mi producto/servicio en otros ámbitos de otros mercados? ¿Dónde?

.....



Ficha 2 ¿Cuándo se transforman las ideas en negocios?: ¿Puedo suministrar lo que los/as usuarios/as quieren?

- ¿Tengo que contratar a alguien para producir mi producto/servicio? En caso afirmativo, ¿conozco a alguien que me pueda ayudar?
- ¿Cuántas horas/días a la semana necesito a esa persona?
- ¿Sé qué tipo de contrato laboral es el más apropiado y cuáles son las obligaciones legales del mismo?
- ¿Cuánto costará contratar a esta persona?
- ¿Este coste está incluido en el precio de mi producto/servicio?
- ¿Sé quiénes son las empresas proveedoras que necesito, dónde están ubicadas, cuál es su calidad y el costo de sus materiales en comparación con otras competidoras?
- ¿El costo de entrega está incluido en el precio de mi producto/servicio?
- ¿Sé qué equipo necesito, dónde puedo encontrarlo y cuánto me costará?
- ¿El coste de la depreciación y del mantenimiento del equipo está incluido en mi precio?
- ¿Sé qué instalaciones necesitaré y cuánto costará contratarlas?
- ¿Cuánto me costará registrar un negocio?
- ¿Cuánto dinero tengo ahora para poner en marcha este negocio? ¿Necesito más? ¿Dónde lo encontraré?
- ¿Cuánto dinero necesitaré para mantener mi negocio durante el primer año?



Ficha 3 ¿Cuándo se transforman las ideas en negocios?: ¿Puedo llegar a mis clientes/as?

- ¿Sé cómo y dónde compran mis clientes/as productos/servicios similares en estos momentos? ¿DÓNDE?
- ¿Sé si mis clientes ya han contactado con otros mercados u organizaciones? ¿DÓNDE?
- ¿He contactado ya con clientes potenciales que me han dicho que me comprarían? ¿Cuánto?
- ¿Sé cómo llegar a una gama más amplia de clientes? ¿CÓMO?
- ¿Puedo suministrar los insumos con mi propio transporte? ¿CÓMO?
- ¿Tengo que ponerme en contacto con una empresa externa? ¿CON QUIEN?
- ¿Puedo utilizar la red de distribución de otra empresa? ¿CÓMO?



Herramienta 38. Cómo configurar una empresa (social)

OBJETIVOS

- ✓ Ofrecer herramientas concretas y sencillas para desarrollar una idea empresarial paso a paso.

DESARROLLO: PASO A PASO

El ejercicio que se sugiere a continuación, mejora los conocimientos y habilidades desarrollados en los dos ejercicios anteriores. Se recomienda que se utilice con las mujeres que ya decidieron firmemente convertirse en empresarias.

La facilitadora distribuye la ficha y explica a las participantes que este enfoque de 10 pasos puede ayudar a desarrollar cualquier empresa, incluyendo una empresa social.

Se trata de un marco común de preguntas unificadas que todo el mundo que tiene una idea de negocio y está dispuesta a iniciar una pequeña empresa, puede seguir paso a paso, a fin de evitar olvidarse de pasos fundamentales que podrían estropear toda la acción.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1 hora
MATERIALES Y RECURSOS	Ficha de trabajo

Ficha: Como configurar una empresa (social): 10 pasos para configurar una empresa (social)

Paso 1: Pon a Prueba Tu Idea de Negocio ¿Tengo las habilidades empresariales adecuadas? Piensa en quiénes comprarán tu producto o servicio. ¿Cuál será su beneficio y cuánto van a pagar? En el caso de una Empresa Social, piensa en cuál va a ser el impacto (positivo) de tu producto o servicio en la sociedad, cómo se va a beneficiar la sociedad, y cuál es tu grupo social objetivo. ¿Cuál es el objetivo a largo plazo de la empresa?

Paso 2: Identifica tu mercado y clientela objetivo. Te ayudará también a identificar a tus competidores y cómo competir con eficacia.

Paso 3: ¿Cuáles son tus necesidades empresariales? ¿Has considerado la mejor ubicación para el negocio? Identifica tus necesidades básicas de equipos y costes. ¿Cuántas personas tendrás que contratar? ¿Se beneficiará tu idea de negocio del uso de nuevas tecnologías? Por ejemplo, la venta en línea.

Paso 4: ¿Cuáles son tus necesidades de inversión? Identifica maneras de financiar tu negocio. Busca apoyo y ventajas financieras de instituciones gubernamentales. Busca asesoramiento sobre otras fuentes de apoyo, por ejemplo, bancos, cooperativas de crédito, micro financiación, ayuda familiar, otras fuentes de financiación no bancarias.

Paso 5: ¿Cuál es la mejor estructura legal para ti? Infórmate sobre el marco legal de la Empresa Social en tu país o región, y qué clase de empresa te permitirá lograr los servicios o productos de mejor calidad.

Paso 6: Desarrolla tu Plan de Promoción ¿Cómo vas a promocionar tu producto o servicio? ¿Cuál y dónde está tu mercado objetivo (local, nacional, internacional)? ¿Qué canales de distribución utilizarás?

Paso 7: Busca los socios y las personas adecuadas con las que trabajar.

Paso 8: Gestiona los riesgos. La creación de una empresa es un gran paso. Una empresa nueva puede ser emocionante. Sin embargo, también puede ser arriesgada. Para algunas/os, significa poner en riesgo los ahorros personales y un empleo seguro. Identifica los riesgos a los que te puedes enfrentar.

Paso 9: Redacta Tu Plan de Negocio La planificación es fundamental para el éxito en los negocios. Es la clave para conseguir y hacer que pasen cosas. Se puede utilizar el plan de negocio como una herramienta operativa que te ayudará a gestionar tu negocio con eficacia.

Paso 10: Haz crecer y desarrollar tu negocio.

Cierre y evaluación

Herramienta 39. Evaluación – Grupos focales

OBJETIVOS

- ✓ Evaluar los procesos de formación con el fin de recopilar información relativa a las fortalezas, debilidades y recomendaciones de las participantes en la formación.

DESARROLLO: PASO A PASO

El grupo focal debe realizarse al final de cada itinerario de formación.

Qué es la herramienta de evaluación del We Go?

La herramienta consta de 4 declaraciones, referidas en todo el documento como Declaraciones de Protección. Cada una de estas declaraciones se basa en pruebas internacionales relacionadas con la gestión del proyecto We Go. La serie de preguntas que siguen a cada declaración reflejan la práctica basada en la evidencia que ha demostrado tener un impacto positivo en el proyecto.

El proceso anima a las participantes a reflexionar sobre las fortalezas y debilidades a través de los 4 temas. La herramienta de evaluación incluye algunas recomendaciones de las mujeres supervivientes de la violencia de género

Para ser eficaz, la herramienta de evaluación se basa en la honestidad y la confianza dentro del grupo y, por lo tanto, las personas requieren un entorno seguro donde las dificultades pueden ser planteadas y las opiniones cuestionadas de una manera constructiva.

¿Cómo funciona la herramienta de evaluación?

La herramienta funciona al reunir a las mujeres supervivientes de la violencia de género al final de las trayectorias de formación y la facilitadora promoverá el debate utilizando las preguntas relacionadas con cada declaración. Hay tres principios fundamentales necesarios para que el proceso funcione:

- Confianza y seguridad en el entorno del grupo que es propicio para un debate honesto.
- Una apertura para examinar, desafiar y trabajar a través de un proceso de cambio centrado en un resultado específico.
- El compromiso de seguir el proceso desde la evaluación hasta la implementación y revisión, formando un ejercicio continuo de evaluación, auto-reflexión y evaluación.

Al completar el ejercicio, se anima al grupo a dar un paso atrás para reflexionar individualmente sobre su experiencia y percepciones de las 4 declaraciones antes de avanzar colectivamente para evaluar cómo responden a la violencia de la pareja. La herramienta de evaluación requiere compromiso del grupo, asignación de tiempo suficiente para permitir la discusión, aceptación de la idoneidad de la honestidad dentro del grupo y la obligación conjunta de todas las presentes de implementar las acciones acordadas.

¿Cuál es el propósito de la herramienta de evaluación?

Esta herramienta de evaluación ayuda a presentar la información en un formato de información, mensajes, auto-reflexión y evaluación. A través de completar y trabajar hacia cada una de las declaraciones podemos estar seguras de que están tomando un enfoque basado en evidencias para abordar el tema del proyecto.

¿Para quién está diseñada la herramienta de evaluación?

La herramienta de autoevaluación está diseñada para trabajadores/as sociales y consejeras que trabajan con mujeres supervivientes de violencia de género. La herramienta de evaluación puede utilizarse de forma individual, pero es mejor utilizarla con un grupo donde existe un nivel de confianza y seguridad entre las personas.

¿Cómo la utilizo?

La herramienta de evaluación está diseñada para ser completada en una sesión de 1 hora y media. El número ideal de participantes es pequeño (10 personas máximo). El/la trabajador/a social presenta las tres declaraciones una a una, usando las tres preguntas guías relacionadas con cada declaración individual, para facilitar la discusión. Las preguntas guías pueden ser sometidas todas juntas o discutidas una por una. Es importante hacer que los participantes piensen en sus fortalezas y debilidades relacionadas con cada declaración y alentar la aparición de propuestas de acciones concretas para cambiar / implementar el marco destacado en la discusión.

Nota para la facilitadora:

- Trata de recoger las aportaciones de las participantes y de listarlas en la sección "Recomendaciones" contenida en la parte final de este juego de herramientas (es útil fotocopiar esta sección del kit de herramientas para cada grupo focal);
- Trata de compartir y comparar los resultados obtenidos del grupo focal con otras facilitadoras que han aplicado la misma metodología.

TIEMPO Y RECURSOS

TIEMPO	1.5 horas
MATERIALES Y RECURSOS	Ninguno



Declaración 1

Las actividades de empoderamiento económico en las que estuve involucrada me ayudaron a desarrollar nuevas habilidades

Reflexión grupal:

- ¿Piensas que tiene oportunidades de acceder a ofertas de trabajo?
- ¿Has planeado recientemente nuevos proyectos en su vida?

Lo que surgió de la discusión

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Lo que debería mejorarse

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Recomendaciones

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Declaración 2

He cambiado la percepción sobre mi misma y sobre mi potencial

Reflexión grupal:

- ¿Te sientes más segura sobre tus habilidades personales y profesionales?
- ¿Sientes que tienes suficiente poder para incorporar los cambios en tu vida que desee?
- ¿Piensa que hay personas disponibles para ayudarte en caso de que lo necesites?

Lo que surgió de la discusión

- 1) _____



- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Lo que debería mejorarse

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Recomendaciones

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Declaración 3

La economía no sólo está constituida de dinero, el trabajo no remunerado es una parte integral de ella.

Reflexión grupal:

- ¿Por qué el trabajo no remunerado se debe tener en cuenta cuando se habla sobre la economía y el trabajo remunerado?
- ¿Cómo impacta el trabajo no remunerado en la vida de las mujeres?

Lo que surgió de la discusión

- _____
- 1) _____
 - 2) _____
 - 3) _____
 - 4) _____
 - 5) _____

Lo que debería mejorarse

- 1) _____
- 2) _____



- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Recomendaciones

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Declaración 4

La independencia económica es una herramienta importante para salir de la violencia.

Reflexión grupal:

- ¿Crees que tienes la capacidad de lograr tu propia independencia económica?
- ¿Crees que eres capaz de reconocer tus propios recursos y posibilidades?

Lo que surgió de la discusión

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Lo que debería mejorarse

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Recomendaciones

- 1) _____
- 2) _____



3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

Anexos: Estudio de casos

Estudio de caso del WCK (Grecia): estableciendo redes

El establecimiento de redes a nivel local en Karditsa para poder apoyar de forma efectiva a las mujeres víctimas de violencia en el ámbito de la pareja

Introducción

La creación de redes ('networking' en inglés) es un sistema de principios y acciones, basadas en nuevas formas de acción colectiva e intervención. Moldea una dinámica más amplia cumpliendo con las necesidades de todas las personas que pertenecen a la sociedad.

El Centro de Mujeres de Karditsa (con siglas en inglés WCK), dentro del marco del proyecto WE GO!, ha creado una red local-regional, con el objetivo principal de ofrecer el mejor apoyo a las mujeres víctimas de violencia en el ámbito de la pareja. La preocupación principal del Centro, y de otras personas de la red, es el fortalecimiento financiero. Esto les permite que salgan del ambiente violento sin que se retracten.

Los ejes principales de la red de WCK son:

- 1) Informar a las partes locales interesadas y de crear conciencia sobre el apoyo que pueden ofrecer a las víctimas de violencia en el ámbito de la pareja, inicialmente bajo el proyecto WE GO!.
- 2) El desarrollo de planes de acción, en los que se incluye (de forma resumida):
 - Una selección de las organizaciones a las que WCK se dirigía, partiendo de la experiencia y el conocimiento de los servicios que ofrecen.
 - Un primer contacto oral o escrito de parte de la directora/director del WCK con la persona encargada en ese tipo de organizaciones.
 - Una primera reunión sobre el Programa WE GO!, sus acciones y los puntos específicos en los que las dos organizaciones pueden colaborar.
 - Acordar la implementación de acciones en común y/o complementarias.
 - La creación de equipos para que implementen el proyecto.
 - La firma de un protocolo de cooperación con los representantes legales, en el cual se incluyan los puntos específicos de cooperación.

Hubo organizaciones seleccionadas que complementaron las labores del WCK, como la Agencia de Desarrollo de Karditsa, el Banco Cooperativo de Karditsa, la sucursal local de Interamerican, la Cámara de Karditsa, la sucursal local de la Organización Manpower, la Escuela de Aprendizaje Permanente de la Universidad de Thessaly y la red regional de la Radiotelevisión Helénica.

1) Agencia de Desarrollo de Karditsa (ANKA)

El desarrollo en el cual se enfoca ANKA es en la “creación de capacidades” y en el “empoderamiento” de la población local, enfocándose en grupos vulnerables y en la prevención de su exclusión social. Los programas y proyectos están diseñados e implementados para que sirvan una visión coherente e integrada del desarrollo local.

1) En el marco de la implementación del proyecto WE GO!, las mujeres a quienes el WCK atendió a través de sus servicios de orientación destinados al empoderamiento para lograr la independencia financiera con la creación de un negocio dentro del campo de la economía social. ANKA les provee, a través de una plantilla especializada:

- Servicios de creación de un Plan de Empresa.
- Apoyo en la creación de una entidad cooperativa social.
- Apoyo en la promoción del negocio y de los servicios o productos.

2) Dentro de este marco de cooperación entre las dos organizaciones, WCK también coopera con el Centro Europe Direct de Karditsa en temas legislativos europeos.

3) La cooperación de las organizaciones interesadas continuara después de la finalización del programa mencionado anteriormente.

Las dos organizaciones han firmado un protocolo de cooperación.

2) El Banco Cooperativo de Karditsa

El Banco Cooperativo de Karditsa es el primer banco ético de Grecia, como “Banca Etica” en Italia, el “Banco Palmas” de Brazil y el “Banco Grameen” de Bangladesh.

Su estilo local le da al banco una ventaja competitiva e implica ventajas únicas para las personas que forman parte del banco.

El WCK y el banco han firmado un protocolo de cooperación que incluye:

1) Una evaluación del Plan de Negocio que se ha presentado, por parte del Banco Cooperativo de Karditsa, en la cual se compromete a:

- Financiamiento desde 1 000 euros a 25 000 euros.
- Periodo de devolución de pago desde tres meses hasta cinco años.
- El pago a plazos puede empezar a partir del primer mes a los primeros seis meses después de la financiación.
- Diez por ciento de descuento en los costes relacionados con la evaluación de archivos.

2) También, para poder reforzar el acceso de las mujeres a la financiación:

- Evalúa con “flexibilidad” la propuesta de cada historial de crédito.
- No requiere aval.
- Se acelera el proceso.

3) La cooperación de las organizaciones interesadas continuara después de la finalización del programa.

3) La sucursal local de Interamerican

Es una compañía privada de seguros, que actúa a nivel nacional. En el marco de su “responsabilidad social corporativa”, la compañía colaboró con WCK en la organización de acciones para poder incrementar la conciencia pública sobre las mujeres víctimas de violencia en la pareja, apoyadas por el WCK. Esto se refiere, inicialmente al Proyecto WE GO!.

La cooperación de las organizaciones interesadas continuara después de la finalización del programa.

Las dos organizaciones han firmado un protocolo de cooperación.

4) La Cámara de Karditsa

La Cámara de Karditsa es una entidad legal que opera bajo la ley pública y cuenta con 3 500 personas. El propósito de la Cámara es “proteger” el comercio, la artesanía y la industria en la región de Karditsa.

Las acciones tomadas entre el WCK y la Cámara incluyen la creación de una conexión entre las víctimas de violencia en el ámbito de la pareja y personas empleadoras, a través de una herramienta electrónica que facilita la comunicación entre las partes. En esta plataforma:

- Las personas empleadoras publican empleos disponibles a nivel local.
- Las mujeres víctimas de violencia en el ámbito de la pareja pueden publicar anónimamente sus CV (se identifican a través de un número)

Las acciones que se han tomado para informar y crear conciencia de las personas empleadoras que pertenecen a la Cámara será implementada inicialmente dentro del proyecto WE GO!. La cooperación de las organizaciones interesadas continuara después de la finalización del programa. El protocolo que especifica los términos de cooperación, se firmará en el siguiente periodo.

5) La sucursal local de la Organización Manpower (OAED, por sus siglas en inglés)

La OAED es una organización estatal que opera a nivel nacional con sucursales en las capitales de cada prefectura.

Los ejes de las políticas de OAED pueden ser resumidos a continuación:

- La promoción de empleo.
- Trabajar con otras organizaciones locales y sociales en programas de empleo a nivel local.
- La promoción de la adaptabilidad de las personas trabajadoras y las empresas mientras mantienen su empleo.
- Enlazar “las ofertas de trabajos con la demanda de empleo” a través del nuevo portal de la Organización, a nivel nacional.

- Enlazar “las ofertas de trabajos con la demanda de empleo” a nivel europeo a través de la red EURES.
- Un enlace a la página web de WCK informa a las mujeres que visitan la página cuales son los trabajos que se encuentran disponibles alrededor del país.

6) La Escuela de Aprendizaje Permanente de la Universidad de Thessaly

La Escuela de Aprendizaje Permanente de la Universidad de Thessaly, en colaboración las personas que forman parte de la comunidad académica (personal de investigación y de formación), diseña, organiza e implementa una serie de formación a distancia y de forma permanente, al igual que programas de formación en una variedad de campos, conocimientos, habilidades especializadas y acciones innovadoras.

El “Centro de Aprendizaje Permanente” de la Universidad de Thessaly “pertenece” al sector público.

WCK ha asegurado una cooperación con el centro de formación, lo que permite un acceso directo y gratuito a una variedad de programas y herramientas de formación que permiten el empoderamiento y/o emprendimiento de conceptos de emprendimiento de las mujeres que no tienen un nivel académico universitario, o tienen bajas calificaciones, características que poseen generalmente las mujeres víctimas de violencia en el ámbito de la pareja.

WCK y el Centro de Formación tienen un protocolo de cooperación firmado, inicialmente dentro del proyecto WE GO!, el cual continuará después de la finalización del proyecto.

Las dos organizaciones tienen el protocolo de cooperación firmado.

7) La Radiotelevisión Helénica (con siglas en griego ERT), red regional de Thessaly

ERT es la red de información estatal del país. WCK ya tiene un acuerdo con la red regional de Thessaly, en cuanto a la cooperación entre las dos organizaciones, inicialmente en el marco de implementación del proyecto WE GO!, organizando una campaña de radio para informar y concientizar sobre temas relacionados con la violencia contra las mujeres.

En particular, ERT toma la responsabilidad de informar sobre las acciones y difundir los resultados del proyecto WE GO!.

La dirección de la Red Regional ya ha firmado una carta de respuesta afirmativa.

Un protocolo de cooperación será firmado en el siguiente periodo.

Bibliografía

ActionAid, IDS, Oxfam, *Redistributing care work for gender equality and justice - a training curriculum*, June 2015

BATLIWALA, Srilatha (1997): “El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción”, a LEÓN, Magdalena: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santa Fe de Bogotá, T/M Editores.

Bilan de Competences for Job Seekers: exchange of international experiences and application of new findings in the Czech Labour Office practice No CZ.1.04/5.1.01/77.00070 funded by ESF

Carrasco, Cristina (2007): *Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona, Col·lecció Eines nº7, Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

Directorate general for internal policies policy department c: citizens' rights and constitutional affairs women's rights & gender equality (2015). Women's Entrepreneurship: closing the gender gap in access to financial and other services and in social entrepreneurship, EU Parliament Report 2015

European Commission (2011). Communication Social Business Initiative. Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation. Brussels: European Commission.

Eyben, R. (2011). Supporting Pathways of Women's Empowerment: A Brief Guide for International Development Organisations. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

Generalitat de Catalunya (2008). *Recull de termes Dones i treball*, Generalitat de Catalunya.

Hahn, A. S., and Porstmus, L. J. (2014) Economic empowerment of impoverished IPV Survivors: A review of best practice literature and implications for policy, in *Trauma, Violence and Abuse*, 15(2), 79 – 93, Sage Publications.

Maruani, Margaret (2002). *Les Mécomptes du chômage*. Paris: Bayard.

National Centre on Domestic and Sexual Violence, Power and Control.

Pérez Orozco, Amaia. Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica* 5, 7-37, 2006.

United Nations (1996). Report of the *Fourth World Conference on Women*. New York: United Nations.