

PR2 WORKSHOP FOR MIGRANT WOMEN



360

REWIND

Índice

Presentación	6
1.- Objetivos.....	8
2.- Metodología.....	8
3.- Contenidos	9
4.- Temporalización.....	9
5.- Evaluación	10
Referencias.....	11
Módulo 0: Nos conocemos.....	12
Actividad 1	13
Actividad 2.....	13
Actividad 3: Opcional	13
Módulo I: Acceso a los recursos.....	14
Actividad 1: Prueba de conocimientos	15
Actividad 2.....	16
Actividad 3.....	16
Actividad 4.....	17
Actividad 5.....	17
Actividad 6: Opcional	17
Referencias bibliográficas	18
Módulo II: Mujer migrante.	19
2.1. Ajuste de expectativas	20
Referencias bibliográficas	21
Actividad 1	22
Actividad 2.....	22
Actividad 3	22
2.2. Ganando resiliencia	23
Actividad 1: Vídeos.....	25
Actividad 2: Autoconocimiento y compromiso	25
Actividad 3: Dinámicas de estimulación de las competencias personales	26
Actividad 4: Mi casita de resiliencia	27
Actividad 5: Mi casita de resiliencia	27
Actividad 6: Opcional	27

Referencias Bibliográficas.....	27
Módulo III: Situaciones de vulnerabilidad de la mujer migrante.....	28
3.1. Introducción.....	29
3.3. Violencia de género.....	33
3.4. Mitos y realidades sobre la violencia de género.....	36
3.5 Consecuencias para la salud de la mujer.....	38
3.5.1 Mutilación genital femenina (MGF). Consecuencias para la salud.....	39
Actividad 1.....	40
Actividad 2.....	40
Actividad 3: La visión de la mujer en los medios de comunicación.....	41
Actividad 4: Identificamos.....	41
Actividad 5: Contrastes.....	41
Actividad 6: Media naranja: Mito o realidad.....	41
Actividad 7: Reflexión.....	42
Referencias bibliográficas.....	43
Módulo IV. Derechos y obligaciones de las mujeres migrantes.....	45
4.1. Derechos.....	46
4.2. Obligaciones.....	51
4.2.1 Aprender y hablar el idioma.....	51
4.2.2 Respetar las leyes y costumbres del país de acogida.....	51
4.2.3 Aprovechamiento respetuoso de los recursos.....	52
4.3. El problema de la aculturación.....	53
Actividad 1.....	54
Actividad 2.....	54
Referencias bibliográficas.....	55
5.- Orientación laboral: taller para la construcción de proyectos personales para el empleo.....	58
1. Introducción: bases para la construcción de proyectos orientados a la consecución de empleo (desde el rol del/a orientador/a).....	60
5.1.1 Construcción activa de un proyecto personal para el empleo.....	60
5.1.2 Los principios de la orientación con mujeres migrantes.....	61
5.1.3 ¿Por qué es importante construir un proyecto personal en la orientación laboral?.....	62
5.1.4 Dimensiones en la construcción de un proyecto profesional.....	63

5.1.5 Propuesta de actividad para la consideración de referentes personales: Quiero-Tengo.	64
5.1.6 Actividades: test de contenido.	65
2. Composición y proceso de construcción de un proyecto académico-profesional	68
5.2.1 Autoconocimiento	71
5.2.1.1 La rueda de la Vida	72
5.2.1.2 Puntos fuertes, proyecto Tuning	75
5.2.1.3 Actividad: historias de vida en el desarrollo académico-profesional.	77
5.2.1.4 Para saber más	78
5.2.2 Conocimiento del entorno	80
5.2.2.1 Claves contemporáneas en orientación educativa y profesional	80
5.2.2.2 Yacimientos de empleo	82
5.2.2.3 Niveles del sistema relacional en la búsqueda de empleo	83
5.2.2.4 Posibilidades de empleo formal en contexto europeo	85
5.2.2.5 Posibilidades en la búsqueda de empleo formal en contexto europeo.	86
5.2.2.6 Posibilidades formativas en contexto europeo: educación formal.	89
5.2.2.7 Actividad 1.	90
5.2.2.7 Actividad 2	93
5.2.3 Plan de acción.	96
5.2.3.1 Actividad: test de conocimientos.	97
5.2.3.2 Actividad: toma de decisiones profesionales.	98
Referencias bibliográficas	101



Presentación

El proyecto 360 REWIN pretende ofrecer una respuesta a las mujeres migrantes que contribuya desde una perspectiva holística dar respuestas a sus necesidades y contribuya a una integración en el país de acogida. Incorporando como ejes fundamentales la lucha contra la violencia y la desigualdad de género.

Desde estas perspectivas se pretende dar voz a las propias mujeres, visibilizar su papel en el proceso migratoria y contribuir a que superen el rol de la mujer migrante pasiva e indefensa. Se pretende contribuir a la autodeterminación y a la capacidad personal para tomar decisiones desde una perspectiva multirreferencial. La creciente feminización de la migración demanda de las instituciones dar respuesta a las situaciones de riesgo y vulnerabilidad que se incrementan por el simple hecho de ser mujeres.

- ✓ La migración no es inocua, conlleva consecuencias negativas para las mujeres migrantes, algunos de ellos son:
- ✓ Cambios sociales y culturales muy profundos.
- ✓ Dificultades económicas.
- ✓ Desconocimiento o falta de dominio del idioma.
- ✓ Dificultades administrativas.
- ✓ Pérdida de los lazos familiares o distanciamiento emocional (además de físico) de la familia, lo que las sitúa en una situación de carencia o limitación de su red de apoyo.
- ✓ Enfrentamiento a rechazo social e incluso conductas xenófobas por parte de los ciudadanos originarios del país de destino.
- ✓ Consecuencias psicológicas: nostalgia, inseguridad, sentimientos depresivos, sentimiento de la pérdida de lo conocido. Muchos desarrollan un “duelo migratorio”, que puede tardar una generación entera en resolverse. La emigración es un factor de riesgo psicopatológico, sobre todo si hay cierta vulnerabilidad en la estructura de personalidad del emigrante. Las consecuencias psicológicas de la emigración son diferentes según la edad, capacidad de contención del ambiente, lenguaje del nuevo medio...

La propuesta que se presenta está construida teniendo en cuenta de profesionales que trabajan en la atención de mujeres migrantes, con experiencia de violencia o no. También, se ha diseñado atendiendo a las necesidades detectadas en el marco del proyecto REWIN 360 y se ha cuidado que para abordar esto contenidos, los futuros profesionales (hoy alumnos universitarios) estuvieran formados en estos temas.

Esta propuesta, tiene un carácter flexible y serán los profesionales que la apliquen los que tendrán que priorizar los módulos en función de las características de las mujeres participantes. En la metodología se tendrá en cuenta incorpora la perspectiva de género y la interculturalidad como ejes fundamentales.

1.- OBJETIVO DEL CURSO

Objetivo general: Contribuir al bienestar de las personas migrantes y a su adaptación en la cultura de acogida.

Objetivos específicos:

- Ofrecer un programa detallado y flexible que pueda ser utilizado por diferentes profesionales y de aplicación viable con mujeres emigrantes.
- Dotar de recursos a los profesionales que trabajen en acciones formativas o dinamizadoras en entornos multiculturales con mujeres migrantes.

2.- METODOLOGÍA

Se propone el trabajo con grupos heterogéneos de mujeres tanto en cuanto a su país o zona de procedencia como a otras características sociales (edad, nivel educativo, dominio del idioma, etc.). Esto se considera positivo para favorecer la apertura social, la superación de los estereotipos y contribuir a que entre ellas formen redes de apoyo en la que cada una pueda aportar sus "cualidades".

No obstante, se plantea también, la posibilidad de trabajar con grupos homogéneos siempre que los profesionales que organicen estos cursos así lo consideren por la situación especial del grupo de mujeres (por ejemplo, en situación de trata) o cuando el dominio del castellano sea pobre y se necesite utilizar la lengua propia de las mujeres u otra que favorezca el aprovechamiento de la actividad.

Se han de tener en cuenta dos ejes fundamentales: la interculturalidad y la perspectiva de género.

- La incorporación de la perspectiva intercultural requiere entender la diversidad cultural y el respeto a la diferencia como un recurso que

favorecerá la interacción y la comunicación entre todas las personas. Y desde hay favorecer la convivencia entre minorías y mayorías sobre el respecto a los derechos de todos en un contexto de igualdad. Trabajar para la interculturalidad se ha venido considerando un buen recurso para asegurar la calidad de la integración y reducir los problemas de aislamiento y de marginalidad.

- La perspectiva de género se tendrá en cuenta de forma transversal en todos los módulos y en las actividades propuestas.

3.- CONTENIDOS

Se organizan en cinco módulos que se podrán reorganizar en función de las necesidades del grupo de las participantes y del tiempo disponible para desarrollarlos.

Módulos

- I. Acceso a recursos
- II. Mujer migrante
- III. Situaciones de vulnerabilidad de las mujeres
- IV. Derechos y obligaciones de las mujeres migrantes
- V. Orientación laboral

4.- TEMPORALIZACIÓN

El curso debe adaptarse a la disponibilidad de las mujeres participantes. Por ello se plantea de forma modular, de tal forma que, aunque la mejor opción sea participar en todos los módulos de forma continuada, las mujeres interesadas puedan realizar solo uno o dos y retomarla la formación al cabo de algún tiempo cuando se repitan el curso.

Se propone realizar 20 sesiones, con una periodicidad semanal y con una duración de 2 horas.

5.- EVALUACIÓN

Dada la especial situación en la que se pueden encontrar el grupo diana de esta actividad quizás no sea viable hacer una evaluación pre/post formación. Pero en caso de ser posible puede ser adecuado utilizar como cuestionarios para evaluar la eficacia de la intervención, tales como:

- ✓ Escala de Inadaptación de Echeburúa, Corral y Fernández-Montal (2000);
- ✓ Escala de estrés percibido (Cohen, Kamark y Mermelstein, 1983, adaptación española de Remor y Carrobes, 2001)-
- ✓ Escala de Autoeficacia General (Schwarzer y Baessler, 1996, adaptación española de Pérez-García, Bermúdez-Moreno, y Sanjuán-Suarez, 2000) .
- ✓ Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (Connor-Davidson, 2003) o Escala de Resiliencia de Wadnild y Young.

Siempre se llevará un control de la asistencia y la participación. Al final de cada módulo se evaluará el grado de satisfacción de las participantes (anexo I). Tras la primera aplicación del curso se realizará una evaluación en profundidad por los profesionales implicados para revisar todos los aspectos del curso (objetivos, contenidos, recursos, etc.).

Referencias

- ✓ Council of Europe (2021) Model Framework for an Intercultural Integration Strategy at the National Level. <https://rm.coe.int › model-framework-for-an-int...>
- ✓ Enjorlas Aguado, S, & Alonso Fernández Avilés, B. (2010). Guía Práctica para la Dinamización de Grupos de Mujeres con Experiencia Migratoria. (Agrupación de desarrollo NEXOS) (2010). Agrupación de Desarrollo NEXOS. <https://www.eapn.es/publicaciones/90/guia-practica-para-la-dinamizacion-de-grupos-de-mujeres-con-experiencia->
- ✓ Garrido, J. (2020). Estudio sobre las necesidades de la población inmigrante en España: tendencias y retos para la inclusión social. Informe ejecutivo. ACCEM. Consejo General de la Psicología de España (2007). Los efectos psicológicos de la migración – entrevista con el psicólogo coordinador de AIPC-PANDORA. Infocop Online. https://www.infocop.es/view_article.asp?id=1557
- ✓ Huerta Martín, M., & Alonso Fernández de Avilés, B. (Red.)(2007). Guía Práctica para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes. <https://docplayer.es/3677714-Guia-practica-dinamizacion-espacios-desarrollo-personal-profesional-mujeres-inmigrantes.html>
- ✓ Instituto de las Mujeres. Programa CLARA, Materiales, Instituto de la Mujer <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/ClaraMateriales.htm>
- ✓ Retamozo Quintana, T. (Coor) (2018). Mujeres Migrantes víctimas de violencia de género en España. Asociación de Investigación y Especialización sobre temas Iberoamericanos (AIETI). https://aieti.es/wp-content/uploads/2019/02/Violencia_genero_mujeres_migrantes.pdf



Módulo 0: Nos conocemos



Esté módulo tiene como objetivo configurar un grupo de trabajo en el que todas las participantes se sientan acogidas y respetadas con independencia de su origen, razón de emigración o situación actual.

Actividad 1

Dinámica de presentación de las participantes y de los profesionales

Actividad 2

Explicaciones de los objetivos de las sesiones.

Establecimiento de normas de trabajo por el grupo.

Actividad 3: Opcional

Aplicación de los cuestionarios para detectar la situación actual de las mujeres participantes y poder comprobar, al finalizar el curso, los cambios producidos en las capacidades de estrés, afrontamiento y resiliencia. Escoger entre los siguientes:

- ✓ Escala de Inadaptación de Echeburúa, Corral y Fernández-Montal (2000)
- ✓ Escala de estrés percibido (Cohen, Kamark y Mermelstein, 1983, adaptación española de Remor y Carrobles, 2006)
- ✓ Escala de Autoeficacia General (Schwarzer y Baessler, 1996, adaptación española de Pérez-García, Bermúdez-Moreno, y Sanjuán-Suarez, 2000) .
- ✓ Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (Connor-Davidson, 2003; adaptación española de Sánchez Teruel y Robles Bello, 2015) o Escala de Resiliencia de Wadnild y Young (1993).



Módulo I: Acceso a los recursos

Las mujeres inmigrantes, con frecuencia se ven afectadas por problemáticas en varios ámbitos, como son los permisos de residencia o de empleo, el acceso a la formación, o la atención sanitaria, la indefensión legal, la salud, etc., que dificultan la plena inclusión de este colectivo en la sociedad de acogida y les sitúa en condiciones de gran vulnerabilidad.

Por eso, el primer paso, para reducir el riesgo de vulnerabilidad y favorecer activamente a su bienestar es dotarlas de herramientas básicas para conocer los recursos y los procesos del país de acogida.

Se desarrollarán los puntos siguientes de acuerdo a la legislación del país de acogida:

- Formas de adquirir el permiso de residencia o de trabajo.
- Acceso al sistema sociosanitario
- Acceso al sistema educativo
- Acceso a los servicios de Orientación laboral y empleo
- Acceso a servicios de apoyo social
- Acceso a la protección social y jurídica.
- Acceso a formación para la superación de la barrera del idioma.
- Acceso a la vivienda

Actividad 1: Prueba de conocimientos

1. ¿Puedo viajar con la tarjeta o tengo que pedir una autorización?
 - a. Puedo viajar sin ningún problema mientras esté en vigor
 - b. Puedo viajar pero un máximo de quince días
 - c. Solo puedo viajar dentro del país.
 - d. No puedo viajar hasta que no tenga la nacionalidad

2. Tengo concedida la autorización inicial para residir en España. ¿Puedo reagrupar a mis hijos?
 - a. No, necesitas tener la nacionalidad
 - b. **Si, si tengo pedida la renovación para vivir un año más**
 - c. No, salvo que hagas la petición en tu país de origen
 - d. Nunca es posible el reagrupamiento.

3. Soy titular de una autorización de residencia, ¿puedo trabajar??
 - a. No, no se puede trabajar

- b. Si, sin ningún problema
 - c. **Si, pero hay que solicitar una autorización para trabajar.**
 - d. No, salvo que sea por cuenta propia (autónomo)
4. Soy titulado universitario en mi país, ¿podré trabajar en España en mi profesión?
- a. No, no se puede trabajar
 - b. Si, sin ningún problema
 - c. **Si, cuando presentes la solicitud de la** homologación del título
 - d. Si cuando la homologación este reconocida
5. ¿Cuánto tiempo de residencia legal en España tengo que acreditar para tener la nacionalidad española
- a. Diez años
 - b. Cinco años
 - c. Tres años
 - d. No hay un tiempo fijo depende de la situación de la persona que la pide.
6. Soy un ciudadano extranjero no comunitario, ¿el permiso de conducir de mi país es válido en España?
- a. No, tienes que sacarlo de nuevo
 - b. Si, sin ningún problema
 - c. Depende del país del que procedas
 - d. **Depende del país en el que sacaste el carnet**

Actividad 2

Explicación de la normativa del país de acogida

Lectura del Cap. 1 "Normativa relacionada con la población migrante y refugiada", pág. 13-42. Del documento *Situación de la personas migrantes y refugiadas en España* (2022), publicado por el Ministerio de Inclusión Social y Migraciones https://www.inclusion.gob.es/documents/1652165/2966006/INFORME_FISI_2022.pdf/eb4e20b3-84e9-48bf-b0e1-49fe13bbfb20?t=1689669175925

Actividad 3

Lectura y reflexión sobre los contenidos del Apartado 3: Ámbitos de actuación en materia de integración de la población inmigrante, del documento *Cómo abordar la integración de mujeres migrantes*. Manual de las Administraciones Públicas.



<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/011-integracion.pdf>

Actividad 4

Elaborar por parejas un diagrama que recoja las dificultades y las estrategias para acceder a los recursos.

Puesta en común.

Actividad 5

Informar sobre los centros e instituciones relevantes para el acceso a los recursos.

Localizar sobre un plano de la ciudad los diferentes centros públicos y privados que pueden facilitar el acceso a los recursos necesarios para las mujeres migrantes.

Realizar cada una de las mujeres su circuito personal de acceso a los recursos.

Actividad 6: Opcional

Entrega del documento :12 Preguntas sobre trabajadores migrantes e integración social.

https://ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/d9c60d17712f70d80b0b85a3ad5e3010.pdf

Referencias bibliográficas

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (4), 385-396. <https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/pdf/globalmeas83.pdf>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. doi:10.1002/da.10113
- Echeburua, E., Corral, P.m & Fernández-Montalvo (2000) Escala de Inadaptación (EI). *Análisis y Modificación de conducta*, 26 (107), 325-340
- Remor E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*. 9(1), 86-93. doi:10.1017/S1138741600006004
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M.A. (2015). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades Psicométricas de la Versión en Español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2 (40), 103-113
- Sanjuan-Suárez, P., Pérez-García, A. M., & Bermudez-Moreno, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(2), 509-513. <https://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
- Schwarzer, R., & Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y estrés*, 2(1), 1-8.
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.



Módulo II: Mujer migrante.

Esté módulo se convierte en central en el diseño de este curso, ya que pretende dotar a las mujeres de herramientas para afrontar el proceso migratorio evitando la exclusión y favoreciendo la calidad de vida y su bienestar.

2.1. Ajuste de expectativas

Cuando se inicia el proceso migratorio la realidad se impone y la persona va comprobando a cada paso que da no siempre se cumplen sus sueños y que aparece aspectos que nunca pensó. Este desajuste entre lo que se esperaba y lo que se encuentra crea malestar e incluso indefensión entre las mujeres. Sólo cuando las expectativas se ajusten a la realidad se podrá avanzar en el desarrollo de estrategias adaptativas y de integración.

En ocasiones, antes de la partida el emigrante idealiza (o le idealizan) el destino y cuando llega comprueba que poco o nada es como se lo había imaginado o como le habían contado. Poco sabía de las condiciones de vida difíciles, de la dificultad de encontrar trabajo o de lo que supone vivir de forma irregular, de las dificultades de adaptación a los hábitos sociales, al trabajo o a las condiciones ambientales. Todo esto dificulta la aceptación de la nueva situación e integrar el distanciamiento con el país de origen (González Calvo, 2005).

A mayor desajuste entre expectativas y realidad más carga emocional negativa o más estrés. Pero, siempre, puesto que se produce un choque cultural e idiomático (no se excluye, aunque en el país de origen se hable el mismo idioma) se produce una experiencia de emociones negativas. El proceso migratorio es un cambio radical que conlleva ganancias y pérdidas, riesgos y beneficios que requiere un proceso de reorganización interna. El proceso de reorganización es lo que se denomina duelo, duelo migratorio, en este caso. Este duelo no se resuelve solo con un buen trabajo y una situación legal estable. Sin duda, si los beneficios superan las pérdidas, el duelo resulta menos dificultoso por cuanto el individuo se inclina a sopesar y reduce sus sufrimientos con aquello que está logrando (Achotegui, 2008) pero siempre se da.

González Calvo (2005) señala que las pérdidas psicológicas y sociales que desencadenan el proceso emigratorio conlleva procesos de duelo. Ese duelo migratorio puede resultar "simple", cuando la migración se realiza en buenas

condiciones para la persona, éste se encuentra con un entorno que lo acoge y le facilita la inclusión y el desarrollo del proyecto migratorio (encontrar trabajo, vivienda, red social...); es poco frecuente. El más frecuente, es el “duelo complicado” donde la conjunción de circunstancias sociales y personales dificultan la elaboración de las pérdidas. Este último tipo de duelo es el que, si existe una base previa o se da una experiencia de estrés muy constante puede poner en peligro la salud mental de la persona desplazada pudiendo llegar a desarrollar el llamado “Síndrome de Ulises”.

El duelo migratorio se caracteriza, según la síntesis de otras propuestas recogida por González Calvo (2005) por ser un duelo:

- Parcial, recurrente y múltiple: El “objeto” de la pérdida no desaparece como tal y para siempre, sino que existe la posibilidad del reencuentro y afecta a diversos procesos
 - El duelo por la familia y los amigos:
 - El duelo por la lengua
 - El duelo por la cultura
 - El duelo por la tierra
 - El duelo por nivel social
 - El duelo por el contacto con el grupo étnico
 - El duelo por los riesgos físicos
 - Duelo por no poder regresar
- Se vive en la ambivalencia continua.
- Conlleva regresiones psicológicas
- Afecta a la identidad
- Lo sufre también los que se quedan
- El segundo duelo migratorio: el retorno.

Referencias bibliográficas

Achotegui J. (2008). Duelo Migratorio extremo. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple. *Psicopatología y Salud Mental*, 11, 15-25.
<https://www.fundacioorienta.com/wp-content/uploads/2019/02/Achotegui-Joseba-11.pdf>

González Calvo, V. (2005). El duelo migratorio. *Trabajo Social*, 7, 77-97
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391745>

Actividad 1

Completar la tabla de acuerdo a su experiencia

¿qué creías que ibas a encontrar?	
¿cómo creías que te iban a recibir?	
¿qué te habían dicho que ibas a encontrar?	
¿qué te has encontrado realmente?	

Lectura del Blog: Migrar ¿por qué? ¿Quiénes? ¿dónde? ¿Cuáles son sus expectativas?
<https://piel-l.org/blog/45870>

Puesta en común y reflexión sobre las respuestas. Utilizar el texto del blog como recurso de animación al diálogo ¿un texto como este crea expectativas realistas?

Actividad 2

Visualización del vídeo:
<https://www.youtube.com/live/62Ycne0sghg?si=4hMwzaquHVGFO2yi>

Actividad 3

Elaborar un mapa de sueños previos a la emigración en tres momentos: “ideando el viaje”, “el viaje” y “el asentamiento”.

Marcar los sueños marcados, puesta en común y reflexión.

Analizar las emociones que produce el no alcanzar las expectativas, cuidando de nombrar las emociones de la forma más precisa.

2.2. Ganando resiliencia

La resiliencia hace referencia a la capacidad que tiene una persona o un grupo para hacer frente a la adversidad, recuperarse de ese hecho traumático y salir fortalecido de dicha situación.

El logro de una mentalidad resiliente permite tener respuestas adaptativas ante las situaciones de riesgo; favorece el equilibrio entre los factores de riesgo y los factores protectores. Los factores de riesgo y de protección pueden asociarse con situaciones permanentes u ocasionales. Esto significa que la resiliencia puede cambiar a lo largo de la vida de una persona, en especial cuando la persona se enfrenta a riesgos muy altos o en función de la percepción de riesgo, tal y como ocurre en los procesos migratorios.

La resiliencia es un atributo que varía de una persona a otra y que puede incrementarse o disminuir a lo largo del ciclo vital (Henderson y Milstein, 2003) por lo que se debe tener especial cuidado cuando confluyen situaciones de riesgo en contextos de vulnerabilidad. Por otro lado, si la resiliencia es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas (Chávez y Yturralde, 2006). Promover la resiliencia en las personas migrantes se convierte en un recurso para favorecer su adaptación y asegurar su bienestar.

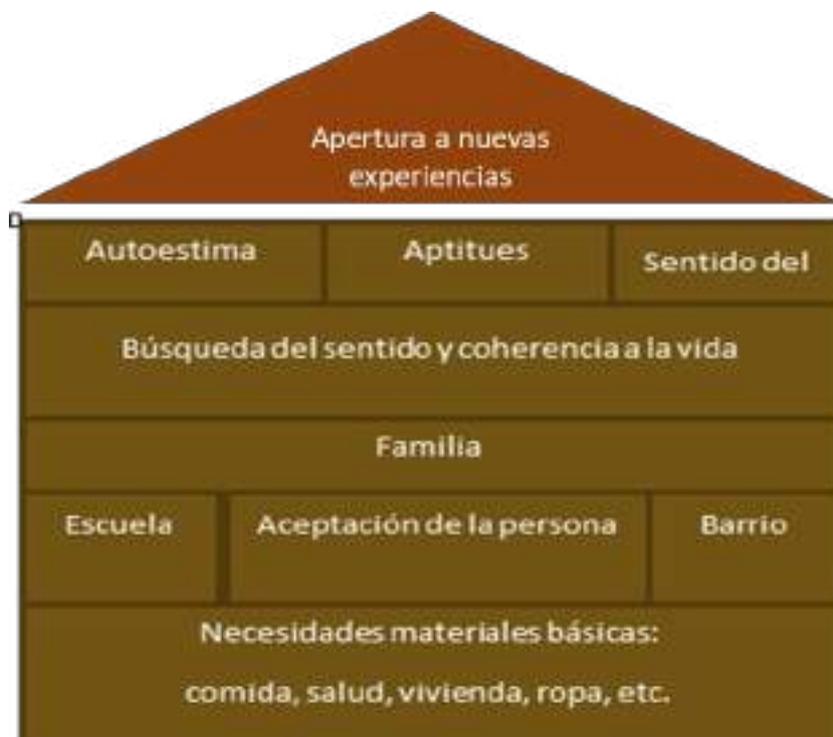
Identificar los factores de protección y actuar positivamente sobre ellos es un buen recurso para la mejora de la resiliencia.

Grotberg en diversas publicaciones (2006) estableció un modelo para organizar los apoyos externos que promueven la resiliencia, la fuerza interior que es posible desarrollar a través del tiempo y, los factores interpersonales como la capacidad de solución de problemas para poder hacer frente a las adversidades de la vida. Estos factores los organizó en torno a: *Yo tengo, yo soy, yo puedo.*

<p>YO TENGO Apoyos externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas del entorno familiar en quien confiar y que me ame sin condiciones • Personas fuera del entorno familiar en quien confiar plenamente • Límites en mi comportamiento • Personas que facilitan la autonomía personal • Buenos modelos • Acceso a la educación, la sanidad a los servicios sociales que requiero • Una familia y entornos sociales estables
<p>YO SOY Factores personales</p>	<p>Una persona grata para otros Una persona generalmente tranquila y bien dispuesta Una persona que se respeta a sí misma y a los demás Una persona que logra lo que se propone y que planea para el futuro Una persona responsable de las propias acciones y que acepta las consecuencias Una persona que siente empatía Una persona prosocial Una persona segura de sí, optimista y confiada</p>
<p>YO PUEDO Factores interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para interactuar con otros • Generar soluciones: nuevas ideas o nuevos caminos para hacer las cosas • Realizar una tarea hasta finalizarla • Encontrar el humor en la vida y utilizarlo para reducir tensiones • Expresar sentimiento y pensamientos de forma asertiva en la comunicación con otros • Resolver conflictos en los diferentes ámbitos de los que formo parte • Controlar mis comportamiento (autocontrol emocional, físico,...) • Pedir ayuda cuando lo necesito

Grotberg (2006) señala que estos factores mantienen una relación dinámica entre sí ya que se van modificando a lo largo del ciclo vital. La identificación de las capacidades hace que la persona pueda iniciar un camino de mejora de su resiliencia.

Otro de los modelos que explican la resiliencia, también puede contribuir a mejorar la resiliencia, se trata del modelo de Vanistendael y Leconte (2002). Este modelo utiliza el símil de la construcción de una casa para explicar la construcción de la resiliencia. En la casa hay distintos pisos y distintas estancias que se comunican con las demás



Según los autores cada persona puede construir su “casita”, adaptarla o repararla de acuerdo a sus necesidades.

Actividad 1: Vídeos

Visualización de vídeos que abordan contenidos sobre Resiliencia

<https://www.youtube.com/watch?v=4C7MWXiQHPk>

<https://www.youtube.com/watch?v=6Or0sLVCHPg>

Actividad 2: Autoconocimiento y compromiso

En primer lugar, individualmente completar la tabla adjunta, siguiendo los planteamientos de Grotberg.

Yo tengo	
Yo soy	
Yo puedo	

En segundo lugar, las compañeras completan con algún aspecto positivo que ellas consideren tienen sus compañeras.

Finalmente, cada mujer se compromete a: mejorar un aspecto de yo soy y a utilizar de forma más frecuente un aspecto de yo tengo y yo puedo.

Actividad 3: Dinámicas de estimulación de las competencias personales

3.1. Aprendemos a ser asertivos en situaciones de rolle playing

- a. Aprendo a decir «no» para no sobrecargarnos con responsabilidades o tareas que no se pueden manejar.
- b. Aprendo a pedir ayuda. La petición asertiva de favores o ayuda contribuye a lograrlo y a que la persona que lo pide incremente su autoeficacia.

3.2. Aprendemos a solucionar problemas: Se plantea un problema interpersonal y se siguen los planteamientos básicos de solución de un problema para, de forma grupal, buscar la mejor solución.

3.3. Aprendemos a enfocarnos en lo positivo y practicar la gratitud. Se trata de buscar cosas por las que estar agradecido incluso en los momentos de conflicto o adversidad.

3.4. Construimos redes de relaciones. ¿Qué puedo hacer para tener relaciones saludables y con personas que me puedan apoyo emocional?

3.5. Cambio los pensamiento limitantes y negativos. Siguiendo el modelo de Elis se revisan los “deberías” que determinan los sentimientos y las conductas.

3.6. Practica el autocuidado: Incluso en los malos momentos debemos cuidar el cuerpo y la mente, para ello es necesario para hacer ejercicio, dormir suficientemente, comer alimentos saludables y hacer actividades que te hagan sentir bien contigo mismo. Construimos un horario saludable.



Actividad 4: Mi casita de resiliencia

Construir la casita de Vanistendael seleccionando el espacio que cada una quiere remodelar.

Dinámicas de estimulación de las competencias personales.

Actividad 5: Mi casita de resiliencia

Construir la casita de Vanistendael seleccionando el espacio que cada una quiere remodelar.

Dinámicas de estimulación de las competencias personales.

Actividad 6: Opcional

Resiliencia: Ejercicios prácticos. <https://www.youtube.com/watch?v=C7xWxB-oqro>

Referencias Bibliográficas

Achotegui J. (2008). Duelo Migratorio extremo. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple. *Psicopatología y Salud Mental*, 11, 15-25. <https://www.fundacioorienta.com/wp-content/uploads/2019/02/Achotegui-Joseba-11.pdf>

González Calvo, V. (2005). El duelo migratorio. *Trabajo Social*, 7, 77-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391745>

Grotberg, E. H. (2006). ¿Qué entendemos por resiliencia? ¿Cómo promoverla? ¿Cómo utilizarla? En E.H. Grotberg, E. H. (Comp.), *La resiliencia en el mundo de hoy*. Barcelona: Gedisa. 17-58

Henderson, N. , & Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. Buenos Aires: Paidós.

Vanistendael, S., & Leconte, J. (2002). *La felicidad es posible*. Madrid: Gedisa.



Módulo III: Situaciones de vulnerabilidad de la mujer migrante

3.1. Introducción

La violencia ejercida contra las mujeres está considerada como una violación de los derechos humanos que genera daños irreparables en las víctimas por sus consecuencias físicas, psicológicas, sexuales, sociales, económicas... Esta violencia surge como consecuencia de la desigualdad existente entre mujeres y hombres y el abuso de poder de las relaciones históricamente desiguales que han colocado a la mujer en una situación de subordinación hacia el hombre, una forma de relación asimétrica que se ve reforzada por la socialización de género y el patriarcado. Según la OMS, el 35% de las mujeres serán agredidas (por sus parejas o fuera del ámbito de las relaciones de pareja) en algún momento de sus vidas, siendo la violencia ejercida por la pareja la más frecuente, afectando al 30% de las mujeres en el mundo. Por otra parte, la Agencia Europea de Derechos Humanos, indica que el 33% de las mujeres ha sido objeto de violencia física y/o sexual desde los 15 años, y un 43% de ellas han sufrido violencia psicológica por parte de sus parejas o exparejas.

La violencia de género es sufrida por mujeres y niñas, por el mero hecho de serlo, sin que existan variables específicas que aumenten la posibilidad de sufrirla por razón de raza, religión, edad, nivel cultural, clase social, etc.; sin embargo, es preciso considerar otras variables que implican mayor vulnerabilidad como lo es la situación de las mujeres migrantes o pertenecientes a culturas en las que la posibilidad de ser objeto no solo de violencia física, que también, sino la de sufrir otras formas de violencia como lo pueden ser la mutilación genital femenina, el matrimonio infantil o la trata de personas. Tal y como asegura Abril (2015) las mujeres migrantes son mucho más vulnerables debido a variables socioculturales, psicológicas y personales que conlleva mayor aislamiento socioeconómico e institucional.

Por todo ello, es necesario abordar la violencia ejercida sobre las mujeres y niñas en toda su extensión, teniendo en cuenta las diferentes formas de expresión señaladas y sus consecuencias, desde una perspectiva de género porque este “modo de ver” nos permite analizar y entender la forma en la que la sociedad ha distribuido los mandatos de género, es decir, cómo se crean y se mantienen determinados sistemas sociales en función de si has nacido hombre o mujer.

A pesar de que los organismos internacionales aúnan criterios a la hora de reconocer las diferentes manifestaciones de la violencia sobre las mujeres, no todos

los países la abordan de la misma forma. España es un país referente en la lucha contra la violencia de género. Prueba de ello es su recorrido legislativo. Desde el año 2003 comenzaron a registrarse datos con el fin de conocer el número de mujeres que son asesinadas por su pareja o expareja.

Sin duda, los avances han sido significativos, logrando una gran sensibilización y rechazo social hacia este tipo de conductas, así como una importante implicación de los y las profesionales que trabajan en este ámbito en áreas como social, jurídica, sanitaria, educativa, policial, etc. La preocupación de España ante las mujeres migrantes también se vio reflejada en los cambios legislativos. Las circunstancias que atravesaban muchas mujeres extranjeras al encontrarse en situación administrativa irregular, es decir carecer de documentación legal para residir en el país las obligaban a sufrir violencia y silenciarla porque se decidían solicitar ayuda y denunciar, la normativa de aquel momento obligaba a las instituciones a iniciar un expediente sancionador que podía implicar la expulsión a su país de origen. A través de la Instrucción SEM 2/2021 sobre autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género se facilita protección a las mujeres migrantes garantizando así, los derechos reconocidos en la Ley Integral¹, prevaleciendo de esta forma la condición de víctima de violencia de género frente a su situación como extranjera.

Tal y como asegura Abril (2015) las mujeres migrantes son mucho más vulnerables debido a variables socioculturales, psicológicas y personales que conlleva mayor aislamiento socioeconómico e institucional. Por eso, es imprescindible conocer, desde una perspectiva de género, las variables que influyen en el proceso de socialización (familia, escuela, medios de comunicación, etc.) y en la violencia que sufren las mujeres migrantes en particular. Especial referencia merece la educación como agente socializador y responsable de la trasmisión de actitudes hacia las mujeres y hacia la migración; para acabar con la violencia es necesario prevenirla, y la prevención conlleva adquirir valores como la tolerancia, el respeto, la igualdad, la solidaridad...

3.2. Conceptos básicos: Sexo, género e identidad de género

A pesar de que los conceptos sexo y género tienen diferente significado, no todas las personas tienen claras las diferencias. Es necesario aclarar ambos términos y saber qué entendemos por sexo y qué entendemos por género.

Cuando hablamos de “sexo”, hacemos referencia a las diferencias biológicas existentes entre las mujeres y los hombres, es decir las diferencias anatómicas y fisiológicas determinadas al nacer. La persona nace con sexo femenino o masculino. Que no debemos confundir con los conceptos mujer/hombre.

El término “género” hace referencia a la construcción cultural y social que se hace desde las diferencias biológicas. La sociedad asigna actitudes, aptitudes, roles, etc. diferentes en función del sexo biológico, en función de si se nace hombre o mujer. Podemos decir que el género se aprende. El género asigna comportamientos y características emocionales, afectivas e intelectuales a mujeres y a hombres. El género, por tanto, es una interpretación cultural e histórica que cada sociedad construye con relación a la diferenciación sexual, y mediante la atribución que cada sociedad define como propio de lo femenino o lo masculino, así se conforma la identidad de género.

El género es una variable de base del sistema de jerarquización y categorización de las personas que regula las relaciones entre mujeres y hombres atribuyéndole mayor valor a los rasgos y características definidas como masculinas.

- ✓ La construcción de género supone un conjunto de acuerdos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico determinado. Es un proceso activo y sutil, más tácito que explícito que se va elaborando cotidianamente y lleva a que cada persona haga lo que se espera de ella y, cuando esto no ocurre, pone en riesgo la pertinencia al grupo o la propia identidad.
- ✓ Como elemento constitutivo de las relaciones sociales, el género se expresa en:
 - ✓ símbolos culturales: visualizan las representaciones sociales de ambos sexos,
 - ✓ conceptos normativos: polarizan y reprimen comportamientos y tareas,
 - ✓ instituciones y políticas: reproducen y valorizan la asignación de roles y capacidades,
 - ✓ identidad subjetiva: posiciona y determina el proyecto de vida de unos y otras.

Durante el proceso de socialización y, mediante las relaciones interpersonales, hombres y mujeres van asumiendo como propias determinadas pautas culturales incorporando normas y valores que la propia sociedad impone. Los agentes sociales tienen una gran influencia en este proceso durante todo el desarrollo tanto a nivel cognitivo como social en los niños y las niñas desde su nacimiento. Es decir, a través de este proceso la persona adquiere los valores y las normas, va asumiendo conductas y va adaptándose a esquemas predeterminados y todo ello influenciado por los agentes de socialización: la familia, la escuela, el grupo de iguales y los medios de comunicación.

- ✓ La familia: Es la encargada de seleccionar la cultura y valores que desea transmitir. Desde edades tempranas los niños/as reproducen las conductas que observan en el entorno. Así se transmiten roles y estereotipos. Su influencia es muy eficaz ya que es el primero de los agentes de socialización.
- ✓ La escuela: Es un espacio de socialización en el que se transmite conocimiento, pero también se transmiten valores y cultura mediante las relaciones con otras personas como el grupo de iguales y el profesorado.
- ✓ El grupo de iguales: La persona se vincula a un grupo con el que se siente identificada y en el que se comparten emociones, aficiones... la persona suele pertenecer a diferentes grupos: escuela, amistades, trabajo, asociaciones, etc.
- ✓ Los medios de comunicación: Son un agente socializador menos tradicional que los anteriores, pues pueden ser más cambiantes. Aunque permiten a las personas participar de forma activa en los cambios sociales también favorecen la perpetuación de determinadas conductas.

Los roles de género hacen poner en práctica los estereotipos en la sociedad. Son un conjunto de comportamientos, pensamientos, emociones, sentimientos, etc, todo aquello que se espera que hagamos según nuestro género. Los roles también pueden llegar a marcar rasgos de nuestra personalidad.

Tanto los roles como los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados mediante el proceso de socialización a nivel individual como colectivo. Las personas se van adaptando a las expectativas que se espera de ellas. Además de forma individual cada persona perpetúa roles y estereotipos mediante los actos de la vida cotidiana y reproduciéndose de generación en generación.

Los estereotipos son creencias sociales y culturales que establecen un conjunto de características a los hombres y a las mujeres. Lo que hacen es asignar comportamientos, actitudes, formas de ser y de sentir... Influyen en nuestros gustos hacia los deportes, películas, actividades, etc.

Los estereotipos limitan las capacidades, impiden el desarrollo profesional y limitan la toma de decisiones tanto de mujeres como de hombres. A veces no los reconocemos abiertamente o no pensamos en ellos. Cuando se hace una pregunta consciente sobre hombres y mujeres salen a relucir aquellas ideas que creíamos superadas. Todavía tenemos asignados comportamientos, valores o rasgos de personalidad a determinado género.

ESTEREOTIPOS DE GENERO

HOMBRES	MUJERES
Los hombres son más fuertes y no lloran.	Las chicas son más bajitas y débiles
Los hombres son más buenos en los deportes	Las mujeres no controlan sus emociones.
Los hombres son más valientes.	A las mujeres les gusta ir de compras
Los hombres siempre quieren ligar.	Si una mujer tiene muchas relaciones sexuales, es una chica "fácil".
Si un hombre tiene muchas relaciones sexuales, es un triunfador	Las mujeres que se visten con falda corta son más "fáciles".

3.3. Violencia de género

La violencia de género se ha convertido en un grave problema a nivel mundial; una violencia que a pesar de los intentos de las políticas públicas no disminuye y del que solo conocemos una mínima parte. Según la OMS, la violencia ejercida contra la mujer, especialmente la ejercida por su pareja, se ha convertido en un problema de salud pública y está considerada una violación de derechos humanos.

Es una violencia que ha permanecido oculta durante muchos años porque el agresor siempre gozó de impunidad, estando absolutamente normalizada y legitimada, tanto por el agresor como por la sociedad.

Son muchas las mujeres que no cuentan con los recursos necesarios para poder iniciar una nueva vida sin el agresor y en ello influyen determinadas variables que dificultan la toma de decisiones por parte de la víctima:

- ✓ Miedo a las amenazas del agresor.
- ✓ Vergüenza.
- ✓ Aislamiento.
- ✓ Dependencia económica.
- ✓ Dependencia psicológica.
- ✓ Falta de apoyo familiar y social.
- ✓ Falta de recursos.
- ✓ Desconocimiento de los derechos.
- ✓ Desconfianza en los sistemas policial y judicial.

A todo esto, se añade la poca o nula concienciación que en muchas ocasiones presenta la mujer que sufre violencia por parte de su pareja manteniendo la convivencia aún a riesgo de que el agresor acabe con su vida.

Esta violencia tiene unas características especiales:

- ✓ Está absolutamente silenciada.
- ✓ Permanece oculta en la relación de pareja.
- ✓ Se materializa exclusivamente en la relación de pareja o expareja.

Es una violencia que afecta a cualquier mujer, sin tener en cuenta la edad, la clase social, la raza, la religión, etc. Es una violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU,1993) es uno de los instrumentos más importante en esta materia, define esta violencia como: "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 vida privada".

- Según esta Declaración la violencia contra la mujer contempla las siguientes conductas:
 - La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la

violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.

- La violencia física, sexual y psicológica perpetrada en la comunidad en general, incluso la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.
- La violencia física, sexual y psicológica perpetrada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Según Echeburúa, Fernández y Corral (2009) la violencia de género conforma un patrón de conductas violentas y coercitivas utilizando:

- Agresiones físicas
- Agresiones psicológicas
- Agresiones sexuales
- Aislamiento
- Control
- Coacciones
- Intimidación
- Etc.

La violencia de género se considera una manifestación de la desigualdad y sus raíces se mantienen ocultas y encubiertas por el patriarcado: “se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

La violencia de género se ha convertido en un problema social de grandes dimensiones siendo una prioridad tanto para los organismos internacionales como para la mayoría de los gobernantes (a nivel local, regional, nacional e internacional) por lo que contamos con una amplia legislación: tratados, recomendaciones y normativa específica de cada país.

3.4. Mitos y realidades sobre la violencia de género

Existen numerosos mitos que hacen que las conductas violentas se mantengan, se fortalezcan y se diluya la responsabilidad del agresor; se trata de ideas y creencias equivocadas que defienden algunas personas aferrándose fuertemente a ellas con el fin de minimizar las consecuencias del maltrato y justificar al maltratador, quien verá legitimado su comportamiento. Veamos algunos de ellos:

Fuente: Velasco (2015)

MITO	REALIDAD
Una mujer que mantiene la relación con su agresor es porque quiere. Si quisiera salir de la relación, podría denunciar, no lo hace porque no quiere separarse de él.	Separarse del agresor no es fácil. La mujer no siempre cuenta con el apoyo que necesita, tanto el apoyo familiar como el social, puede no ser independiente al no disponer de ingresos propios; en ocasiones no quiere separar a sus hijos/as del padre. Puede tener dependencia afectiva del agresor. Puede tener miedo a que el agresor cumpla sus amenazas. Piensa que puede cambiar con su ayuda.
La mujer es la que tiene la culpa; es que le provoca, algo habrá hecho...	El maltrato resulta humillante para cualquier persona, a nadie le gusta que le agredan; si la mujer no rompe la relación es porque piensa que su situación es similar a la de otras mujeres, llegando a normalizarla. Apoyar esta creencia supone aceptar que la mujer es la única responsable del comportamiento del agresor. Por el contrario, la mujer suele mantener una conducta pasiva para evitar nuevas agresiones, intentando por todos los medios agradar al agresor.
Si tienen hijos o hijas es mejor que aguanten.	Una de las razones por las que la mujer permanece en la relación es la existencia

	<p>de hijos e hijas menores. Las mujeres que han sufrido malos tratos no quieren denunciar por temor a que el padre de sus hijos/as ingrese en prisión. Aguantarán y soportarán las agresiones, considerando que es lo mejor para los/las menores, quienes crecerán aprendiendo conductas violentas y probablemente las reproduzcan</p>
<p>Los agresores tienen problemas con el alcohol y las drogas.</p>	<p>No todos los hombres consumidores de alcohol o drogas maltratan a sus parejas. Es cierto que este tipo de sustancias puede potenciar la agresividad, pero no lo es que la causa del maltrato sea el consumo de estas sustancias. Los maltratadores son agresivos con su pareja o con los hijos e hijas, y la gran mayoría no suelen tener problemas con sus compañeros o compañeras de trabajo, jefes o amistades.</p>
<p>Los maltratadores están locos, padecen un trastorno mental.</p>	<p>Los agresores saben exactamente lo que quieren y consiguen su objetivo a través de su conducta. Tienen plena conciencia de la realidad y no están enfermos.</p>
<p>La violencia en las relaciones de pareja es una cuestión privada.</p>	<p>Se trata de un delito en el que la víctima está desamparada como consecuencia del aislamiento y tiene muchas dificultades para abandonar la relación. No es un tema privado. Cualquier persona que conozca una situación tan grave debe ponerlo en conocimiento de las autoridades</p>
<p>La violencia solo se da en clases sociales bajas.</p>	<p>La violencia no entiende de clase social, nivel cultural, raza, etc., lo que ocurre es que las mujeres con menos recursos son las que acuden a los Servicios Sociales a solicitar ayuda. Muchas mujeres con recursos optan por otra vía, como el divorcio, sin llegar a denunciar nunca el maltrato. Esto no quiere decir que no</p>

	denuncien, mujeres de clase social alta también denuncian.
--	--

3.5 Consecuencias para la salud de la mujer

La violencia sexual se considera un grave problema de salud pública al que se debe responder desde diferentes ámbitos como el sanitario para cubrir las necesidades de las personas que la sufren:

- ✓ La salud psicológica.
- ✓ La salud física.
- ✓ El seguimiento y continuidad de la seguridad, la salud mental y de apoyo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), las agresiones sexuales tienen graves consecuencias para la salud de las mujeres: En cuanto a la salud reproductiva:

- ✓ Traumatismo ginecológico
- ✓ Embarazo no planeado
- ✓ Aborto inseguro
- ✓ Disfunción sexual
- ✓ Infecciones de transmisión sexual (ITS), incluida la infección por el VIH
- ✓ Fístula traumática

A nivel conductual:

- ✓ Conductas de alto riesgo como relaciones sexuales sin protección, múltiples compañeros íntimos, abuso de alcohol y otras sustancias...
- ✓ Un mayor riesgo de ejercer esta violencia por parte de los hombres y de sufrirlo las mujeres).

En cuanto a la salud mental:

- ✓ Depresión
- ✓ Trastorno por estrés postraumático
- ✓ Ansiedad

- ✓ Dificultades del sueño
- ✓ Síntomas somáticos
- ✓ Comportamiento suicida
- ✓ Trastorno de pánico

Resultados mortales:

- ✓ Muerte por suicidio.
- ✓ Complicaciones del embarazo.
- ✓ Aborto inseguro.
- ✓ SIDA.
- ✓ Asesinato durante la violación o en defensa del "honor".
- ✓ Infanticidio de un niño nacido como resultado de una violación.

El sistema de salud es el principal receptor de las mujeres que sufren agresiones sexuales, concretamente el servicio de urgencias. Los protocolos de actuación están enfocados a:

- ✓ Atención inmediata ante la posibilidad de existencia de lesiones.
- ✓ Prevención de infecciones de transmisión sexual.
- ✓ Prevención de embarazos.
- ✓ Indicación de controles serológicos y microbiológicos posteriores.
- ✓ Comunicación al juzgado y envío de parte judicial de forma urgente.
- ✓ La actuación de los/las profesionales sanitarios ante una agresión sexual se realiza conjuntamente con el forense de guardia para la exploración y recogida de muestras.
- ✓ Es conveniente que exista posteriormente un seguimiento de la salud de la víctima, tanto física como psicológica.

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León se cuenta con un programa de atención integral a las víctimas de violencia de género "Objetivo Tolerancia Cero" de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades que diseña acciones para atender las necesidades de las mujeres víctimas de estos delitos de forma integral.

3.5.1 Mutilación genital femenina (MGF). Consecuencias para la salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la define como «todos los procedimientos consistentes en alterar o dañar los órganos genitales femeninos por razones que nada tienen que ver con decisiones médicas, y es reconocida internacionalmente como una violación de los derechos humanos de las mujeres y niñas»

Por lo que respecta a las consecuencias de la mutilación, podemos dividir las en:

- Corto plazo. En este caso, las consecuencias son diversas, unas físicas como: infecciones, hemorragias, heridas, lesiones e incluso la muerte por shock o desangrado, y otras psíquicas como el miedo intenso o el pánico que les queda.
- A medio y largo plazo. Aquí las consecuencias que encontramos suelen ser alteraciones ginecológicas, urinarias, de esterilidad, y en general todo lo referente para ser madres. También resaltar los problemas sexuales que se producen después de la mutilación.

En cuanto a los protocolos de actuación ante la MGF hay que señalar que es necesario dotar de herramientas a quienes pueden tener la oportunidad de detectar y con ello, prevenir dicha práctica. Hay que participar activamente para paliar las consecuencias que genera en las mujeres que la sufren. Para ello es preciso conocer la normativa nacional e internacional, identificar las consecuencias que produce y dotar de herramientas a los/as profesionales para intervenir en estas situaciones.

Actividad 1

Con el objetivo de toma conciencia de la frecuencia de trata visualizar el documento:
Number of victims of human trafficking detected in 2020
<https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=TotalVictims&t=2020>

Actividad 2

Plan de Inserción sociolaboral de mujeres víctimas de trata y explotación sexual
<https://www.youtube.com/watch?v=8plyXfuK9Zw>

Actividad 3: La visión de la mujer en los medios de comunicación

3.1. Anuncios: Se buscan anuncios (de diferentes países)

Se analizan los roles y la imagen que se da de las mujeres

3.2. Noticias: Se localizan noticias en las que las mujeres sean las protagonistas y se analiza el rol de esas mujeres, los adjetivos que la califican, etc.

3.3. Cine: Análisis de escenas de una película que aborde el maltrato a las mujeres.

Actividad 4: Identificamos

- ¿Qué aspectos están relacionados con el sexo y cuáles con el género?
- ¿Cuál es el origen de las desigualdades?
- ¿Cómo se pueden eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres?

Actividad 5: Contrastes

Completamos la tabla en función de la experiencia personal

Qué hacen en casa	Mujeres	Hombres
Qué hacen con su pareja		
Qué hacen con los hijos		
Qué hacen con los amigos		
Qué hacen en el tiempo libre		
Qué roles tienen asignados en el trabajo		

Actividad 6: Media naranja: Mito o realidad

¿Estamos de acuerdo con “encontrar la media naranja”? ¿mejor “media naranja” o “naranja que ruedan juntas”?



Actividad 7: Reflexión

Realiza una reflexión sobre el contenido del vídeo y piensa en alguna situación similar en la que te hayas encontrado en alguna ocasión.

- <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakhH6fw>
- <https://www.youtube.com/watch?v=MB-ySGEYF10>
- <https://marieclaire.perfil.com/noticias/sociedad/machismo-y-moda-cuando-las-marcasse-olvidan-que-la-mujer-no-es-un-objeto.phtml>
- <https://www.instagram.com/reel/Cg13BaMApb5/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Para saber más...

- <https://www.youtube.com/watch?v=C1b10UkhmQA>
- <https://www.youtube.com/watch?v=sQKafq96Hss>
- <https://www.youtube.com/watch?v=pJvJo1mxVAE>
- <https://www.youtube.com/watch?v=wGc1J64PFo0>
- <https://www.youtube.com/watch?v=fXBXOaLcMZg>



- <https://www.youtube.com/watch?v=xH-9nWaqpws>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Bj0fTHMXyok>
- <https://www.youtube.com/watch?v=WKJhxcg2JFcg>

Referencias bibliográficas

Abril Martí, M.L. (2015). La interpretación en contextos de violencia de género con referencia al caso español. trans. Revista de Traductología, 19(1), 77-94. <https://doi.org/10.24310/TRANS.2015>.

Achotegui J. (2008). Duelo Migratorio extremo. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple. Psicopatología y Salud Mental, 11, 15-25. <https://www.fundacioorienta.com/wp-content/uploads/2019/02/Achotegui-Joseba-11.pdf>

Echeburúa, E., Fernández-Montalvo, J., de Corral, P., & López-Goñi, J. J. (2009). Assessing risk markers in intimate partner femicide and severe violence: A new assessment instrument. Journal of interpersonal violence, 24(6), 925-939.

Fernández Alonso, C., Rey Novoa, M., & Salvador Sánchez, L. (2020). Proceso de atención integrada ante las agresiones sexuales. Junta de Castilla y León.

Ferrer, V.A., Bosch, E., Ramis, C., Torrens, G., & Navarro C. (2006). La violencia contra las mujeres en la pareja: Análisis de creencias y actitudes en estudiantes universitarios/as. Psicothema, 18 (3), 359-366.

Ferrer, Victoria A. y Bosch, Esperanza (2006). El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España. Revista Labrys, 10. Disponible en: <http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys10/sumarioespanha.htm>.

García-Moreno, C. (Coord.) (2005) Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer: primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud y respuestas de las mujeres a dicha violencia. Ginebra, Organización Mundial de la Salud. https://oig.cepal.org/sites/default/files/924359351x_spa.pdf

González Calvo, V. (2005). El duelo migratorio. Trabajo Social, 7, 77-97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391745>



Ruiz J, (2021). La Lucha contra la Violencia de Género en España: De la Constitución al Pacto de Estado a la luz del informe GREVIO. *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, VI (18), 17-41. <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v6i18.235>



Módulo IV. Derechos y obligaciones de las mujeres migrantes

Cuando una persona llega a un país de acogida lo hace con la intención de mejorar sus condiciones de vida, su estatus o cubrir sus necesidades básicas. La sociedad receptora debe cuidar de que el proceso de adaptación sea factible sin incrementar innecesariamente el nivel de estrés de la persona migrante. Pero, la mujer que emigra también debe desarrollar actitudes de respeto y de apertura al nuevo contexto.

En este marco se presentan unas breves ideas sobre los derechos y las obligaciones de las mujeres migrantes. La cuestión de los derechos y obligaciones de los migrantes es importante desde el pragmatismo ya que está estrechamente relacionado tanto con la integración de los migrantes y a cohesión social como con la aceptación general de los migrantes y la migración en la sociedad de acogida. Los migrantes tienen, entonces, responsabilidades y obligaciones para con los países de tránsito y de destino. Sin embargo, estas responsabilidades y obligaciones que impone la legislación nacional no son ilimitadas y han de limitarse de acuerdo con las obligaciones contraídas por el Estado en virtud del derecho internacional.

4.1. Derechos

Las Organizaciones Internacionales (ONU, OIT, OMS...) han promulgado normativas y recomendaciones que recogen los derechos de las migrantes. Normativas que, posteriormente, se han trasladado a las legislaciones de los diferentes países. Algunos de estas normativas son:

- ✓ Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)
- ✓ Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular
- ✓ OIT, Convenio nº 143 sobre los trabajadores migrantes
- ✓ OIT, Recomendación nº 151 sobre los trabajadores migrantes (1975)
- ✓ Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven (1985)

Por su parte, España, ha publicado diferentes leyes que, respetando los acuerdos internacionales establecen los derechos de los emigrantes en el territorio español. Por ejemplo, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), en la Declaración de Nueva York, adoptada en septiembre de 1966, reforzó el principio de no discriminación en el ámbito de la emigración como clave para garantizar los derechos humanos, sin distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, incluida la situación migratoria. Las únicas distinciones permitidas en el derecho internacional sobre la base de la nacionalidad o la situación migratoria —y que por tanto no equivalen a discriminación— tienen que ver con el acceso a los derechos electorales y la libertad de circulación dentro de los Estados. En efecto, el derecho de voto es privativo de los nacionales en el derecho internacional (artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)), mientras que la libertad de circulación y de elección de la propia residencia dentro de un Estado se garantiza a toda persona “que se halle legalmente en el territorio de un Estado” (artículo 12.1 del ICCPR).

En lo que respecta a los migrantes que entran regularmente en un país y aquellos cuya estancia ha sido regularizada, toda restricción de la libertad de circulación o trato distinto del dado a los nacionales tiene que justificarse legalmente.

También, debe reconocerse a los migrantes la personalidad jurídica en la misma medida que a los nacionales (artículo 16 del ICCPR). Los migrantes tienen derecho a recibir las garantías y protección procesal en todo tipo de procedimientos, incluidos los relativos a la inmigración y emigración, la persecución penal, la detención, la expulsión o la deportación. A este respecto, los migrantes gozarán de igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, cualquiera que sea la naturaleza de los procedimientos y sin discriminación, y se garantizará y respetará su derecho a un juicio imparcial (artículo 14 del ICCPR). Si bien los Estados conservan el derecho a expulsar a migrantes de su territorio, se ha de proceder a la expulsión únicamente “en cumplimiento de una decisión adoptada conforme a la ley” y se permitirá a las personas exponer las razones que les asistan en contra de su expulsión (artículo 13

del ICCPR y artículo 22.2 de la Convención sobre los trabajadores migratorios), especialmente cuando la devolución ponga el riesgo la vida.

Por consiguiente, están prohibidas las expulsiones arbitrarias y colectivas.

El artículo 33 de la Convención prescribe además un derecho concomitante de los trabajadores migratorios a ser informados por el Estado de origen, de empleo o de tránsito de “los requisitos establecidos para su admisión, sus derechos y obligaciones con arreglo a la ley y la práctica del Estado interesado”. Ello supone la adopción de “todas las medidas [que se consideren] apropiadas para difundir la información mencionada o velar por que sea suministrada por empleadores, sindicatos u otros órganos o instituciones apropiados”, así como, según corresponda, la obligación de cooperar con otros países.

Al adoptar la Declaración de Nueva York, los Estados miembros:

- Declaran su profunda solidaridad con las personas que se han visto obligadas a huir;
- Reafirman sus obligaciones de pleno respeto de los derechos humanos de refugiados y migrantes;
- Reconocen expresamente que la protección a las personas refugiadas y la ayuda a los Estados de acogida son responsabilidad compartida, y debe ser asumida de forma más equitativa y predecible;
- Brindan su firme apoyo a los países afectados por los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes;
- Acuerdan basarse en los elementos fundamentales del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados; y
- Acuerdan trabajar por la adopción del Pacto mundial sobre refugiados y del Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular.

Fuente: ACNUR. <https://www.acnur.org/es-es/declaracion-de-nueva-york-para-los-refugiados-y-los-migrantes>

Los 4 objetivos generales del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados son cuatro:

- Aliviar las presiones de los países de acogida;
- Fomentar la autosuficiencia de los refugiados;
- Ampliar el acceso a las soluciones en terceros países; y

- Apoyar las condiciones en los países de origen para posibilitar un retorno en condiciones de seguridad y dignidad.

Fuente: ACNUR. <https://www.acnur.org/es-es/declaracion-de-nueva-york-para-los-refugiados-y-los-migrantes>

El Manual de Gestión del Sistema de Acogida e integración para solicitantes y beneficiarios de protección Internacional, elaborado por la Dirección General de Migraciones del Gobierno de España, en 2017, recoge actuaciones que integran el Sistema de Acogida e Integración para personas que cumplen determinadas condiciones⁴.

Los itinerarios requieren la participación activa del destinatario en la planificación, desarrollo y evaluación de las acciones que integra. De forma previa al inicio del itinerario tiene lugar una fase de evaluación y derivación (Fase E. Y D.), en la que se valora el perfil y las necesidades de los solicitantes para su derivación al recurso más adecuado. Completada esta valoración, se inicia el itinerario de integración, que comprende tres fases: acogida (1ª fase), integración (2ª fase) y autonomía (3ª fase). La duración total del itinerario es de 18 meses, ampliable a 24 meses para personas vulnerables. La duración de cada fase debe ajustarse al nivel de autonomía adquirido por el destinatario. Excepcionalmente, en los casos de personas participantes que cuenten con habilidades educativas y sociolaborales especialmente adecuadas al contexto de acogida, así como en el caso de personas que cuenten con niveles de integración especialmente elevados o que cuenten con una red de apoyo significativamente sólida en España se podrá estimar una reducción en la duración de las fases o el acceso directo a la fase de Integración. En este último caso, la duración total del itinerario será de 12 meses, ampliable a 18 meses. Las tareas de cada una de las fases son las siguientes:

- Fase de Acogida (1ª fase). Consiste en la acogida en un centro o dispositivo de acogida y pretende cubrir las necesidades básicas del destinatario desde el momento de su llegada a España y ayudarle en la adquisición de las habilidades para facilitar una vida independiente a la salida del centro. Los dispositivos de acogida están dotados con personal técnico especializado, ofreciendo a los residentes, además del alojamiento y la manutención, otras actuaciones como intervención social, atención psicológica, formación, interpretación y traducción y asesoramiento legal. Como se ha señalado

anteriormente, excepcionalmente, cuando se trate de casos de personas que cuenten con niveles de integración especialmente elevados, o bien que cuenten con una red de apoyo significativamente sólida en España, podría estimarse su acceso a la fase de Integración sin el paso previo de la acogida.

- Fase de Integración (2ª fase). Se inicia cuando las personas finalizan su estancia en el dispositivo de acogida y requieren seguir recibiendo apoyo, adaptándose el itinerario de integración con el fin de promover su autonomía e independencia. Esta fase se llevará a cabo principalmente a través de las actuaciones de intervención social y de ayudas económicas y en la misma provincia donde se ha iniciado el itinerario (salvo circunstancias excepcionales). La entidad encargada de la fase de integración llevará a cabo las siguientes intervenciones con los destinatarios:
 - Establecimiento de un itinerario de integración individual/familiar.
 - Valoración y propuesta de prestaciones económicas del proyecto. Intervención social (acceso al contexto social de acogida, etc.).
 - Orientación y derivación acompañada a recursos internos y externos.
 - Seguimiento y evaluación del itinerario de integración social individual / familiar.
 - Gestiones administrativas (empadronamiento, tarjeta sanitaria, renovación documentación, etc.).
 - Gestiones educativas (guardería, escolarización de menores, homologaciones de títulos, gestión de las ayudas económicas asociadas a las actividades educativas).
 - Actividades dirigidas a la formación y a la integración laboral.
 - Actividades dirigidas al itinerario de integración social.
 - Detección, evaluación y seguimiento de las necesidades particulares de acogida o vulnerabilidades si las hubiera.
 - Acompañamiento en la búsqueda de vivienda.
 - Mediación social, familiar e intercultural.
 - Actividades de acceso al contexto social de acogida, formación en habilidades sociales, legislación básica y estructura del estado.
 - Detección de indicios de trata de seres humanos. En caso de detección, informar al profesional de referencia en trata. Aplicación del Protocolo de la SGII.
 - Evaluación cuando finalice la intervención.
 - Registro de actuaciones y gestión de datos de personas usuarias.

- Fase de Autonomía (3ª fase) El itinerario podrá completarse con una tercera fase en la que el destinatario puede necesitar asistencia o apoyo eventual o esporádico en determinadas áreas.

4.2. Obligaciones

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) señala que “para desarrollar su potencial en un país de destino, el migrante debe adoptar medidas afirmativas. Antes que nada, eso significa aprender el idioma local para facilitar el proceso de integración, así como el acceso al mercado laboral. Los migrantes también tienen la obligación de respetar las leyes y costumbres nacionales”.

4.2.1 Aprender y hablar el idioma

España acoge a inmigrantes de una variedad de orígenes étnicos. Sin embargo, siguiendo a Bosch et al. (2015), la mayor parte del flujo migratorio proviene de América Latina (30 %), Europa del Este (20 %) y África del Norte (13 %). No cabe duda de que el idioma compartido supone un factor facilitador para la integración de inmigrantes y su inclusión social y laboral. La discriminación sobrevenida por no conocer la lengua del país de acogida es doble, porque no se conoce el código en el que se enmarca la cultura receptora, y no se conoce la lengua de la sociedad de acogida. De ahí que una de los principales tareas que deben asumir los inmigrantes que no conocen el idioma del país receptor son los cursos de alfabetización. Diversas instituciones ofrecen la posibilidad de tener cursos gratuitos de castellano con perspectiva de género, con el objetivo doble de brindar herramientas para la inclusión sociocultural en el proceso de acogida, y de crear redes de apoyo entre mujeres migrantes.

En ocasiones, también las mujeres que llegan desde América Latina, necesitan un breve reciclaje léxico, en especial cuando su opción laboral es el trabajo a domicilio o el cuidado de personas en situación de dependencia. El léxico de cada país es peculiar y en ocasiones, cuando el nivel cultural de las migrantes o de los empleadores no es muy elevado crea problemas de comunicación que dificulta su permanencia en el puesto de trabajo y la integración real.

4.2.2 Respetar las leyes y costumbres del país de acogida.

La Declaración de Nueva York señala que las migrantes tienen la obligación de respetar las leyes y las normas de los países que los acogen. Esta obligación también está reconocida en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (Convención sobre los trabajadores migratorios), de 1990. Al igual que el artículo 2 de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados, el artículo 34 de la Convención sobre los trabajadores migratorios dispone lo siguiente: “Ninguna de las disposiciones de la presente parte de la Convención tendrá por efecto eximir a los trabajadores migratorios y a sus familiares de la (...) de la obligación de respetar la identidad cultural de los habitantes de esos Estados.”

La referencia hecha en la Declaración de Nueva York a que “los refugiados y los migrantes tienen la obligación de respetar las leyes y los reglamentos de los países que los acogen” va precedida directamente por el compromiso de los Estados de mejorar su integración e inclusión. En algunos países, los migrantes deben cumplir obligaciones en el plano de la integración, por ejemplo, la de participar en determinados programas de integración. Sin embargo, actualmente el derecho internacional no contempla ninguna obligación de integración para los migrantes. No obstante, se reconoce que la integración es “un proceso bidireccional de adaptación de los migrantes y las sociedades de acogida” en un espíritu de mutuo respeto de la cultura de cada cual.

A nivel laboral, la Convención sobre los trabajadores migratorios recoge “la obligación [de los trabajadores migrantes] de respetar la identidad cultural de los habitantes” de los países de acogida. Sin embargo, por tratarse de una responsabilidad compartida, los programas de integración no deberían imponer obligaciones engorrosas a los migrantes, como a veces sucede con las exigencias poco realistas de dominio del idioma.

4.2.3 Aprovechamiento respetuoso de los recursos

Las personas migrantes han de ser conscientes de que los recursos sociosanitarios de los países de acogida son finitos y es necesario un consumo racional de dichos recursos para los nacionales y para los extranjeros.

La ansiedad por acceder a un empleo, a una vivienda, a una subvención lleva a las migrantes a realizar un peregrinaje por las instituciones y ONGs que tiene entre su misión la atención a personas emigrantes. De tal forma, que se puede dar que misma mujer puede aparecer en tres listas diferente como demandante de empleo.

Cuando esto ocurre el grado de malestar que se produce entre los profesionales es muy alto, y no solo esto, se puede dar interferencias en las gestiones que dificultan el logro de los objetivos de las mujeres emigrantes.

Se propone como estrategia adecuada que desde el ejercicio de la libertad de cada demandante de ayuda conozcan las diversas instituciones y a los profesionales que en ellas trabajan. Y en aquellos casos en los que varias asociaciones o instituciones ofrezcan servicios similares escojan aquella en la que se han sentido más atendidos o aquella en la que han sentido más proximidad con los profesionales u otros usuarios de los servicios.

En este sentido la IOM señala que “Si bien la percepción pública de los migrantes no es uniforme entre los países, las responsabilidades y obligaciones de los migrantes se asocian cada vez más con su incumplimiento, especialmente con referencia a presuntas actitudes de abuso de la asistencia social o a una mayor propensión a la delincuencia” (pág. 4)7. Esta percepción en ocasiones sesgada, dificulta la integración de los migrantes en el país receptor y la cohesión social. Por eso, es importante que los Estados se empeñen en combatir esas percepciones mejorando la comunicación con la sociedad de acogida y que también los migrantes asuman conductas responsables.

La persona migrante debe colaborar activamente en mantener la calidad de los servicios públicos y sociales que el país de acogida ha puesto a su disposición.

4.3. El problema de la aculturación

El proceso de adaptación a la Sociedad receptora conlleva importantes reajustes en los ámbitos familiar, social, educativo o laboral de la persona migrante. La cultura de origen, generalmente, es diferente de la cultura del país de acogida, lo que obliga a un cambio cultural y psicológico y que se denomina aculturación.

Se ha dicho más arriba que los migrantes han de respetar las normas y costumbres y debe participar en la sociedad de acogida, pero a la vez surge la necesidad de mantener los valores culturales propios (como medio de mantener la identidad y una cierta congruencia personal). La dinámica entre mantener la propia identidad o no y convertirse en parte integrante de la Sociedad de acogida permite diversas estrategias:

- ✓ Integración: Mantener la propia identidad cultural y a la vez ser parte active en la Sociedad de acogida.
- ✓ Asimilación: Preferencia por abandonar la identidad cultural de origen para convertirse en parte de la Sociedad de acogida
- ✓ Separación: Segregación, ausencia de relación con la Sociedad de acogida manteniendo de forma rígida la identidad y las tradiciones de origen.

Navas et al. (2011) señalan que la aceptación de la cultura receptora no se da igual en todos los ámbitos. Se da un mayor consenso entre inmigrantes y autóctonos en los ámbitos periféricos (político, laboral y económico) y menor consenso en los ámbitos nucleares (social, familiar, religioso o sistema de creencias). Lo que conlleva una estrategia de asimilación en los ámbitos periféricos y una de separación en las nucleares.

De esto se desprenden algunas implicaciones prácticas, por ejemplo, con los autóctonos se puede ampliar el conocimiento de las características culturales de los grupos inmigrantes de tal forma que sientan menos amenazante el incremento de población extranjera.

Actividad 1

Visualización del vídeo. El desafío de la Migraciones. Con Ariel Rot.
<https://www.youtube.com/watch?v=YgSiPvOJ2rQ>

Actividad 2

Presentar el document Number of female international migrants at mid-year 2020

https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_female_&t=2020. Localizar los países de destino y valorar las dificultades de acceso a recursos según el volumen de migrantes que llegan.

Referencias bibliográficas

OECD/European Union (2015), Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In, OECD Publishing, Paris/European Union, Brussels.
<https://doi.org/10.1787/9789264234024-en>

Organización Internacional del Trabajo, OIT/ Cinterfor (2022). Red de certificación de competencias. OIT/Cinterfor https://www.oitcinterfor.org/red_certificacion

UN (2022). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Naciones Unidas.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/conventionrelating-status-refugees>

UNHCR,ACNUR, (2022). El asilo en España. United Nations High Commissioner for Refugees. <https://www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>

United Nations (2022). Goal 10: Reduce inequality within and among countries.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/>

UN (2022). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Naciones Unidas.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/conventionrelating-status-refugees>

UNHCR,ACNUR, (2022). El asilo en España. United Nations High Commissioner for Refugees. <https://www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>

United Nations (2022). Goal 10: Reduce inequality within and among countries.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/>

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Observación general N° 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios, CMW/C/GC/1 (Ginebra, 2011), párrs. 28 y 29. 2

OIM, Protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los migrantes y necesidades específicas de los migrantes en situaciones de vulnerabilidad, documento temático para el Pacto Mundial (2017).

Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, párr. 13. 4

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 18: No discriminación, párr.7. 5

Comité de Derechos Humanos, Observación General N° 27: Libertad de circulación (artículo 12), CCPR/C/21/Rev.1/Add.9 (1° de noviembre de 1999), párr.4. 6 *Ibíd.*, párr. 4

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 15: La situación de los extranjeros con arreglo al Pacto (1986), párr.8. 7

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 32, artículo 14: El derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, CCPR/C/GC/32 (23 de agosto de 2007), párr. 8.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 15, párrs. 9 y 10; y artículo 22.1 de la Convención sobre los trabajadores migratorios.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 15, párr. 5.

OIM, Expansión de los canales de la movilidad laboral, documento temático para el Pacto Mundial (2017). 11 *Ibíd.*, párr. 3.10. 12 OIM, Glossary on Migration, segunda edición (Ginebra, 2011), pág. 51.

Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones BOE-A-2022-4978 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/03/29/220/con>

OIM, Integración y cohesión social: elementos clave para beneficiarse plenamente de la migración, documento temático para el Pacto Mundial (2017).

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria, A/HRC/7/4 (Ginebra, 2008), párr. 53.

OIM, Marco de Gobernanza sobre la Migración, C/106/40 (Ginebra, 2015), párr. 11. 16 ACNUDH, Principios y directrices recomendados sobre los derechos humanos y la trata de personas, (Ginebra, 2002), párr. 7.

Consejo de Derechos Humanos, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria, A/HRC/7/4 (Ginebra, 2008), párr. 53 18

OIM, De , Detención de inmigrantes y alternativas a la detención, documento temático para el Pacto Mundial (2017)



Navas, M., Pumares, P., Sánchez, J., García, M., Rojas, A., Cuadrado, I., Asensio, M. y Fernández, J. (2004). Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Conserjería de Gobernación. Junta de Andalucía.



5.- Orientación laboral: taller para la construcción de proyectos personales para el empleo.



Co-funded by
the European Union

1. Introducción: bases para la construcción de proyectos orientados a la consecución de empleo (desde el rol del/a orientador/a)

Este apartado del módulo es opcional y puede considerarse desde el acompañamiento de un/a profesional en la búsqueda de empleo o desde la construcción autónoma de un proyecto profesional de la mujer migrante. Este apartado fundamenta algunas de las bases que fundamentan las acciones orientadoras para la construcción personal de un proyecto. Su realización es recomendable, especialmente la actividad propuesta.

5.1.1 Construcción activa de un proyecto personal para el empleo

La orientación laboral, incluso la académico-profesional, enfocada hacia el desarrollo de la carrera, mantiene un referente fundamental es la búsqueda de empleo, puesto que “el trabajo es un valor absoluto en sí mismo en dos sentidos: por la importancia que la persona le atribuye al trabajo en tanto que función a desarrollar en su vida y porque le marca en su crecimiento personal” (Cortés, 2006: 233).

Por tanto, la orientación académica y laboral para mujeres migrantes recién llegadas a Europa demanda un proceso de comprensión personal, de las coordenadas de destino y de adaptabilidad. La subjetividad personal juega un papel fundamental, ya que sus experiencias, habilidades y aspiraciones son únicas y sitúan las posibilidades profesionales. En este contexto, la orientación busca fomentar el autoconocimiento, permitiendo a estas mujeres explorar y comprender sus habilidades, intereses y valores, allanando así el camino hacia la autorrealización. Los diferentes tipos de proyectos ofrecen una variedad de opciones educativas y profesionales que se alinean con las metas individuales, promoviendo la autodeterminación y la capacidad de tomar decisiones informadas para construir un futuro significativo en su nuevo entorno.

Construcción activa proyecto personal

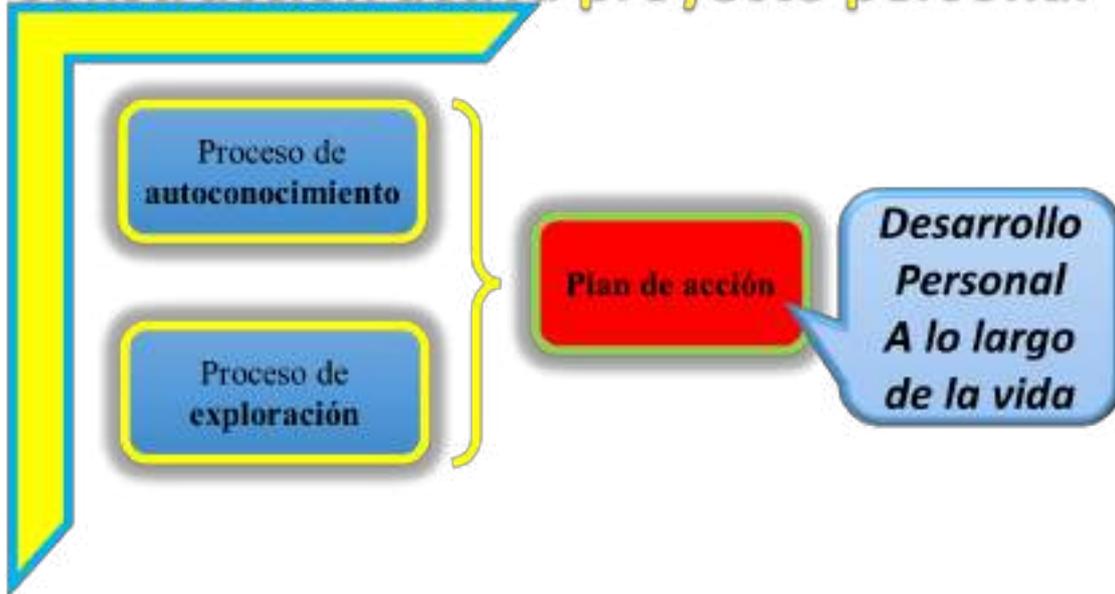


Figura X. Construcción activa del proyecto personal.

5.1.2 Los principios de la orientación con mujeres migrantes

La orientación profesional ha de considerar tres principios básicos: prevención, desarrollo e intervención social (Álvarez, 1995). La *prevención* se enfoca en identificar posibles desafíos y barreras que estas mujeres puedan enfrentar en su adaptación académica y laboral, permitiendo implementar estrategias anticipadas para superar obstáculos. El *desarrollo*, por otro lado, se centra en el crecimiento personal y profesional, fomentando el autoconocimiento y la adquisición de habilidades necesarias para aprovechar oportunidades educativas y laborales. La *intervención social* se convierte en un aspecto clave al abordar las distintas dimensiones culturales y sociales que pueden afectar el proceso de inclusión, facilitando el acceso a recursos y redes de apoyo que contribuyan al éxito en su nueva comunidad. Estos principios, integrados en la orientación, buscan no solo guiar a las mujeres migrantes en la construcción de sus trayectorias, sino también fortalecer su capacidad para afrontar los desafíos de manera proactiva y exitosa.

5.1.3 Rasgos en la construcción de proyectos profesionales

El proceso de orientación académica y laboral para mujeres migrantes recién llegadas a Europa se concibe como un proyecto académico-profesional que debe emprenderse desde la subjetividad única de cada individuo. Este proceso tiene

como destino inevitable la autodeterminación, entendida como el "ser en proyecto" (Bernard, 1995: 36). Siguiendo la perspectiva de Romero (2004), la elaboración de este proyecto debe caracterizarse por no ser lineal, sino más bien como una reflexión continua a lo largo de la vida. Asimismo, debe ofrecer una expresión de libertad para la usuaria, permitiéndole explorar y definir sus propias metas y aspiraciones. Este proyecto académico-profesional también debe situarse en coordenadas sociales, reconociendo y abordando los aspectos culturales y sociales que pueden influir en la trayectoria de estas mujeres migrantes. En este contexto, los principios de prevención, desarrollo e intervención social se convierten en pilares fundamentales para guiar y apoyar a las mujeres migrantes en la construcción de sus trayectorias, promoviendo la autodeterminación y el éxito en su nueva realidad.



Figura X. Rasgos definidores de un proyecto académico-profesional (Adaptado de Romero 2004).

Así, la creación de un proyecto académico-profesional conlleva la construcción activa y continua de un plan de acción prospectivo, reflexionado y respaldado por un proceso previo de autoconocimiento y exploración del entorno social y sistémico. Desde esta perspectiva, el proyecto académico-profesional, intrínsecamente vinculado al proyecto de vida, implica la búsqueda consciente de un estilo de vida, como señala Romero (2004: 339). Este enfoque no solo abarca la planificación educativa y profesional, sino que también incorpora la dimensión personal y aspiracional de cada individuo.

5.1.3 ¿Por qué es importante construir un proyecto personal en la orientación laboral?

La construcción de un proyecto personal en la orientación laboral de mujeres migrantes se torna crucial en la estructura sistémica actual, caracterizada por una situación sociolaboral marcada por la *flexibilización del mercado de trabajo, nuevas exigencias, inestabilidad y dificultades de acceso*. Las trayectorias profesionales se presentan *complejas, paradójicas e inciertas, demandando un enfoque estratégico y proactivo*.

El aprendizaje de la construcción de proyectos personales no solo brinda herramientas para enfrentar estos desafíos, sino que también compromete a las mujeres migrantes hacia la actuación, empoderándolas para tomar decisiones informadas y establecer metas alineadas con sus valores y aspiraciones. En este contexto dinámico, la construcción de un proyecto personal se erige como una herramienta esencial para guiar y potenciar el camino de estas mujeres hacia el éxito en su integración laboral en la sociedad de acogida.

5.1.4 Dimensiones en la construcción de un proyecto profesional

Cronológica

La dimensión cronológica en la orientación laboral con mujeres migrantes abarca un enfoque a lo largo de la vida, involucrando una reflexión que considere tanto el presente como el pasado para realizar una planificación prospectiva. Este enfoque temporal permite entender la evolución de experiencias, habilidades y aspiraciones, facilitando una orientación laboral más integral y adaptada a las distintas etapas de la vida.

Personal

La dimensión personal se enfoca en la comprensión de las posibilidades personales y estructurales. Implica una exploración profunda de las motivaciones individuales, las metas personales y la identificación de los propios límites, contribuyendo a una orientación laboral que se alinee con la autenticidad y las aspiraciones personales.

Social

La dimensión social destaca la importancia de la reflexión sobre las oportunidades y recursos del entorno, así como la identificación y búsqueda de apoyo social. Considera las interacciones y redes sociales como elementos fundamentales para

el éxito en la integración laboral, promoviendo una orientación que tome en cuenta el contexto social y cultural de la mujer migrante.

Emancipadora

La dimensión emancipadora se refiere a la "expresión de libertad" en la construcción del proyecto personal y profesional. Se destaca por un proceso autónomo y un compromiso activo en la toma de decisiones, empoderando a las mujeres migrantes para definir y perseguir sus objetivos con autonomía. Los referentes sociales personales se incluyen desde las necesidades, intereses y responsabilidades de la mujer.

Constructiva

La dimensión constructiva se basa en el concepto de "ser en proyecto", promoviendo la flexibilidad en la construcción del proyecto personal y profesional. Reconoce la importancia de adaptarse a cambios y ajustar metas a medida que evolucionan las circunstancias, fomentando una orientación laboral dinámica y receptiva.

Autoafirmación

La dimensión de autoafirmación se centra en aportar seguridad a las mujeres migrantes, impulsando una confianza, incluso satisfacción paulatina, en sus elecciones y logros laborales. Se trata de fortalecer la confianza en sí mismas y en sus capacidades, facilitando una orientación laboral que promueva un sentido de logro y bienestar personal.

5.1.5 Propuesta de actividad para la consideración de referentes personales: Quiero-Tengo.

La actividad de "Quiero-Tengo" para mujeres migrantes representa una herramienta valiosa, aunque compleja, en la construcción de su proyecto académico-profesional. Esta propuesta, recomendada especialmente en la fase avanzada del proceso, requiere que las bases anteriores, como el autoconocimiento y la comprensión del entorno, estén sólidamente establecidas. A través de un cuadro de doble entrada, se insta a las mujeres migrantes a realizar un ejercicio introspectivo, identificando (1) lo que sí tienen y desean mantener; (2) lo que tienen,

pero no desean; (3) lo que no tienen, pero desean adquirir, y (4) lo que no tienen ni desean. Si se realiza al inicio del proceso de orientación, esta tarea profunda y reflexiva puede servir como punto de partida para la creación de su proyecto académico-profesional e, incluso compararse con una nueva tabla al final del proceso a modo de comparativa.

		QUIERO	
		SÍ	NO
TENGO	SÍ	✓	*
		✓	*
		✓	*
		✓	*
	NO	*	X
		*	X
*		X	

El procedimiento implica una reflexión previa profunda, seguida de la elaboración del cuadro como producto y, finalmente, un análisis reflexivo con el orientador. Es esencial que esta actividad se realice después de un esfuerzo introspectivo previo por parte de las mujeres migrantes. La entrevista de análisis de los resultados junto al orientador se presenta como un valioso instrumento para concretar y dar forma al incipiente proyecto profesional. Esta actividad está destinada a mujeres migrantes que han avanzado satisfactoriamente en las fases iniciales y están listas para asumir la responsabilidad de crear su propio proyecto académico-profesional. Es necesario considerar que esta tarea puede ser compleja y puede requerir el acompañamiento profesional, dado su nivel de profundidad y la madurez necesaria para abordarla con éxito.

5.1.6 Actividades: test de contenido.

1. ¿Según Cortés (2006), por qué el trabajo es considerado un valor absoluto en la orientación laboral?

- a) Por su importancia económica únicamente.
 - b) **Por su impacto en la función a desarrollar en la vida y el crecimiento personal.**
 - c) Por su relevancia en la educación formal.
 - d) No se menciona en el texto.
2. ¿Qué demanda la orientación académica y laboral para mujeres migrantes recién llegadas a Europa?
- a) Proceso de adaptación cultural y adoctrinamiento.
 - b) **Comprender las coordenadas de destino y la adaptabilidad.**
 - c) Enfocarse únicamente en la búsqueda de empleo.
 - d) Ignorar la subjetividad personal.
3. ¿Cuál es el papel fundamental de la subjetividad personal en la orientación para mujeres migrantes?
- a) No tiene relevancia.
 - b) **Define las posibilidades profesionales y multirreferencialidad de trayectorias.**
 - c) Solo afecta la vida personal.
 - d) Debería ser ignorada en el proceso.
4. ¿Qué busca fomentar la orientación mediante el autoconocimiento?
- a) Dependencia en las decisiones del orientador.
 - b) **Explorar y comprender habilidades, intereses y valores.**
 - c) Limitar las opciones educativas y profesionales.
 - d) Evitar la autorrealización.
5. ¿Por qué se considera crucial la construcción de un proyecto personal en la orientación laboral de mujeres migrantes?
- a) Por moda y tendencias actuales.
 - b) **Debido a la complejidad e incertidumbre en las trayectorias profesionales.**



- c) Para seguir normas sociales rígidas.
- d) Porque es un requisito legal.

2. Composición y proceso de construcción de un proyecto académico-profesional

La construcción de proyectos académico-profesionales se divide en tres fases esenciales, según Romero (2004), que van a guiar la presentación de la propuesta de taller para la construcción de proyectos profesionales.

1. Autoconocimiento:

- Comienza con una reflexión personal para entender quién eres y cómo te percibes.
- Explora tus intereses y valores, identificando qué es importante para ti.

2. Exploración del entorno laboral:

- Conecta tu autoconocimiento con el mundo laboral potencial.
- Examina cómo es el campo laboral, qué oportunidades ofrece y cómo encajan con tus intereses y habilidades.
- Obtén información sobre las posibles posibilidades académicas, formativas y trayectorias profesionales disponibles.

3. Plan de acción y toma de decisiones:

- Desarrolla un plan de acción basado en tus metas y las oportunidades identificadas.
- Toma decisiones deliberadas al contrastar lo que deseas con las posibilidades reales.
- El compromiso y la reflexión continua sobre tu camino profesional son fundamentales para la emancipación y el crecimiento personal.

En resumen, construir un proyecto académico-profesional implica conocerse a uno mismo, explorar las opciones profesionales disponibles y tomar decisiones fundamentadas para forjar un camino que refleje tu libertad y autoafirmación constructiva.

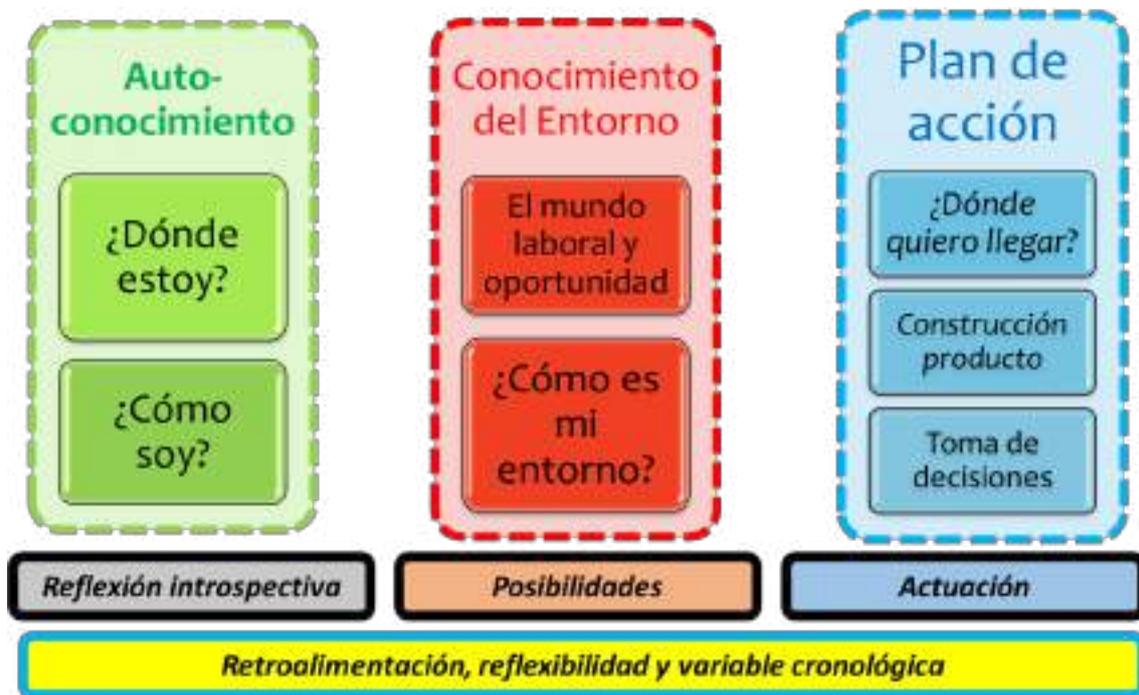


Figura X. Fases en la construcción de un proyecto académico-profesional. Adaptado de Romero (2004)

Para saber más (optativo -desplegable-):

Dos películas, Erin Brockovich y Good Will Hunting, y su aplicación práctica.

Erin Brockovich

La película "Erin Brockovich" se vincula a la construcción de un proyecto personal, profesional y vital cuando Erin, interpretada por Julia Roberts, está investigando y recopilando información para el caso de contaminación del agua.

Erin muestra una fuerte determinación para entender los aspectos científicos y legales del caso, a pesar de no tener una formación académica formal en estas áreas. Utiliza su habilidad innata para la investigación y el aprendizaje autodidacta para recopilar datos, entrevistar a expertos y comprender la complejidad del problema.

1. Autoaprendizaje y Autoconocimiento:

- Erin demuestra una disposición constante para aprender y comprender nuevas disciplinas sin una educación formal en esas áreas específicas.
- Muestra un alto grado de autoconocimiento al reconocer sus propias habilidades y aplicarlas de manera efectiva.

2. Exploración y Compromiso:

- Erin se sumerge en la investigación del caso, explorando tanto la ciencia como la ley relacionada con la contaminación del agua.
- Su compromiso con el proyecto va más allá de sus propios intereses, ya que busca justicia para la comunidad afectada.

3. Toma de Decisiones y Acción:

- Erin toma decisiones fundamentadas al recopilar pruebas y presentar argumentos convincentes para avanzar en el caso.
- Su acción resuelta demuestra cómo la toma de decisiones conscientes y la acción pueden marcar la diferencia en la construcción de un proyecto profesional significativo.

Vídeo de la escena:

<https://youtu.be/BGX4nMrnxg0?si=c97t-Kr2xCkW9UkL>

Good Will Hunting

En la escena "Your Move Chief" de Good Will Hunting, el personaje principal, Will Hunting, interpretado por Matt Damon, se encuentra en terapia con el psicólogo Sean Maguire, interpretado por Robin Williams. En esta escena, Sean utiliza el juego de ajedrez para transmitir un mensaje profundo sobre la vida y la toma de decisiones.

La escena puede vincularse a la construcción de un proyecto académico-profesional de la siguiente manera:

1. Autoconocimiento:

- Will Hunting demuestra habilidades excepcionales en matemáticas y resolución de problemas.

- La terapia con Sean se centra en explorar las barreras emocionales de Will y su resistencia a avanzar en la vida.

2. Exploración del entorno laboral:

- Sean, a través del ajedrez, motiva a Will a no limitarse por su pasado difícil y a considerar las oportunidades fuera de su zona de confort.
- La conversación aborda la importancia de enfrentar el miedo al cambio y explorar el mundo más allá de lo conocido.

3. Plan de acción y toma de decisiones:

- Sean insta a Will a tomar decisiones que lo lleven hacia un futuro significativo, superando las limitaciones autoimpuestas.
- La escena destaca la necesidad de enfrentar desafíos y comprometerse con un camino que refleje la autenticidad y la aspiración personal.

Vídeo de la escena:

<https://youtu.be/oRG2jIQWCsY?si=2GSYRrltgZkCbjt>

5.2.1 Autoconocimiento

El autoconocimiento desempeña un papel crucial en la reconstrucción de la mujer en su destino y la construcción de un proyecto significativo. Considerando las fases de anticipación, exploración y cristalización, aquí se detalla cómo debe ser el autoconocimiento en este proceso:

1. Anticiparse:

- En esta fase, el autoconocimiento implica la capacidad de mirar hacia el futuro y entender las propias metas, valores y aspiraciones.
- La mujer en destino debe reflexionar sobre sus deseos y expectativas para anticipar cómo quiere que sea su vida y proyecto a largo plazo.
- Preguntas clave: ¿Qué metas quiero alcanzar? ¿Cuáles son mis valores fundamentales? ¿Cómo visualizo mi futuro?

2. Exploración:

- **Introspectivo:**

- Implica mirar hacia adentro y comprender emociones, fortalezas y áreas de mejora.
- La mujer debe explorar sus habilidades, intereses y motivaciones personales para alinearlos con sus objetivos.
- Preguntas clave: ¿Cuáles son mis habilidades únicas? ¿Qué me apasiona? ¿Cómo gestiono el estrés y los desafíos?
- **Entorno:**
 - Involucra la comprensión del entorno social, laboral y cultural en el que se encuentra.
 - La exploración del entorno ayudará a adaptar las metas personales a la realidad circundante.
 - Preguntas clave: ¿Cómo afecta mi entorno a mis decisiones? ¿Cuáles son las oportunidades y desafíos en mi entorno?

3. **Cristalización:**

- **Identidad:**
 - La fase final implica definir y cristalizar la propia identidad y propósito.
 - La mujer debe tener claridad sobre quién es, qué le importa y cómo sus metas se alinean con su autenticidad.
 - Preguntas clave: ¿Cómo puedo expresar mi identidad a través de mi proyecto? ¿Qué significado tiene para mí?

5.2.1.1 **La rueda de la Vida: Propuesta de actividad para el autoconocimiento y la introspección. ¿Dónde estoy?**

La "Rueda de la Vida" es una poderosa herramienta derivada del coaching que busca fomentar la reflexión sobre diferentes áreas de la vida y evaluar el grado de satisfacción en cada una.

Esta actividad visual y gráfica permite a las mujeres migrantes explorar y comprender las distintas esferas que influyen en su bienestar y desarrollo. Al representar los resultados en forma de círculo, la rueda proporciona una visión

holística de la vida, ayudando a identificar áreas que requieren atención y acción para lograr un equilibrio satisfactorio.

Procedimiento:

1. Elección de las áreas personales influyentes:

- Cada mujer migrante elige las áreas de su vida que considera más influyentes y significativas para su bienestar y desarrollo personal.
- Pueden completar todos los recuadros propuestos en la rueda o agregar áreas específicas que sientan relevantes para su experiencia migratoria.

2. Realización de la Rueda de la Vida personal:

- Individualmente, se asigna un valor del 0 al 10 para evaluar la satisfacción personal en cada área seleccionada.
- Se anima a reflexionar profundamente antes de asignar puntajes, considerando cómo se sienten en cada aspecto y qué tan satisfechas están con su situación actual.

Consideraciones Específicas para Mujeres Migrantes:

- **Áreas Relacionadas con la Migración:**
 - Incluir aspectos específicos relacionados con la migración, como adaptación cultural, redes de apoyo, integración comunitaria y relaciones interculturales.
- **Bienestar Emocional:**
 - Dado que la migración puede implicar desafíos emocionales, se puede agregar una sección específica para evaluar el bienestar emocional y la capacidad para hacer frente a situaciones de estrés.
- **Desarrollo Profesional y Educativo:**
 - Considerar aspectos específicos del desarrollo profesional y educativo, como acceso a oportunidades laborales, desarrollo de habilidades lingüísticas y educación.



Posibilidad de continuación de la actividad:

3. Análisis Reflexivo:

- Después de completar individualmente la "Rueda de la Vida", nos unimos en parejas o tríos con alguien de confianza, si se ha hecho en grupo, o con el profesional que acompaña la actividad.
- Analizamos y reflexionamos sobre las áreas incluidas en la rueda y discutimos las razones detrás de las valoraciones subjetivas asignadas.
- El enfoque está en comprender más profundamente el porqué de cada evaluación, compartiendo experiencias y perspectivas.

4. ¿Cómo me gustaría que fuese mi rueda?

- Cada participante señala cómo le gustaría que fuese su "Rueda de la Vida" en el futuro, imaginando mejoras en las áreas que identificaron como menos satisfactorias.
- Esta reflexión permite visualizar metas y aspiraciones para lograr un equilibrio más completo y satisfactorio en su vida.



5. ¿Cómo voy a conseguir que mi vida mejore en esas facetas?

- Se invita a los participantes a reflexionar detalladamente sobre acciones concretas que pueden emprender para mejorar las áreas menos satisfactorias de su vida.
- Se enfatiza la distinción entre lo que pueden controlar y lo que no, fomentando la identificación de acciones realizables y realistas.
- Cada participante tiene la oportunidad de expresar sus pensamientos y estrategias, proporcionando un espacio personal para la reflexión y la planificación.

5.2.1.2 Puntos fuertes, proyecto Tuning: Propuesta de actividad para el autoconocimiento y la introspección. ¿Cómo soy en el mercado académico-profesional?

Proyecto Tuning en Selección de Competencias Académico-Profesionales.

El Proyecto Tuning (<https://tuningacademy.org/>) es una iniciativa europea que busca armonizar y mejorar la calidad y la pertinencia de los programas de educación superior en Europa. En el contexto de competencias académico-profesionales, el Proyecto Tuning identifica habilidades clave que los profesionales deben poseer para desempeñarse eficazmente en sus roles.

Estas competencias no solo se centran en el conocimiento técnico, sino también en habilidades transversales y actitudes que contribuyen al desarrollo integral de los individuos. Estas competencias son relevantes en un mundo laboral diverso y cambiante.

Para las mujeres migrantes que llegan a Europa, el Proyecto Tuning puede tener interés al proporcionar un **marco común de competencias que son valoradas en el ámbito académico y profesional europeo**. Facilita la adaptación al sistema educativo y laboral europeo al alinear las expectativas y habilidades necesarias.

1. Cuestionario de Autocalificación: (sería deseable que se generara una gráfica con la puntuación seleccionada)

- Cada mujer migrante realiza un cuestionario individual donde califica sus competencias profesionales del 1 al 10.
- Se seleccionan las 22 competencias propuestas en el cuestionario, aunque se abre la posibilidad de ampliar a las 30 del Proyecto Tuning.

Competencias del Profesional

1. Motivación de Logro		12. Autocontrol	
2. Autonomía		13. Organización	
3. Apertura al cambio		14. Iniciativa	
4. Resistencia a la fatiga		15. Asertividad	
5. Tenacidad y resistencia a la frustración		16. Estabilidad emocional	
6. Trabajo en equipo		17. Motivación extrínseca	
7. Voluntad		18. Capacidad de comunicación	
8. Autocrítica		19. Implicación en tareas de grupo	
9. Compromiso social		20. Sociabilidad	
10. Responsabilidad		21. Liderazgo	
11. Autoestima		22. Flexibilidad	

2. Puntos Fuertes y Débiles Relativos:

- Después de la autoevaluación, se identifican los puntos fuertes y débiles relativos.
- Se considera que puntuaciones superiores a 6 indican puntos fuertes o aquellas que destaquen significativamente sobre las demás, y se fomenta la reflexión sobre cómo aprovecharlos.
- Puntuaciones inferiores pueden indicar áreas de mejora, y se invita a reflexionar sobre cómo abordar y desarrollar esas competencias.

Esta actividad proporciona una autoevaluación personalizada y la oportunidad de discutir estrategias para el desarrollo profesional, alineando las competencias con las expectativas del Proyecto Tuning en contexto europeo y facilitando la integración efectiva de mujeres migrantes en el entorno académico y laboral europeo.

5.2.1.3 Actividad: historias de vida en el desarrollo académico-profesional.

La entrevista "Historia de vida profesional-personal" se presenta como una herramienta valiosa en el proceso de orientación académico-profesional para mujeres migrantes que puede realizar con el acompañamiento de una profesional o de manera autónoma, mediante un ejercicio introspectivo.

En esta fase de autoconocimiento y preparación para integrarse en un nuevo entorno, la entrevista ofrece un espacio único donde las experiencias personales, académicas y profesionales se entrelazan, permitiendo un entendimiento holístico del individuo.

El enfoque de la entrevista, basado en preguntas abiertas que dan margen para la expresión y la utilización del microrelato, facilita que las mujeres migrantes compartan sus inquietudes, aspiraciones y desafíos de manera detallada. Cada cuestión invita a la reflexión sobre momentos cruciales de la vida, intereses académicos y profesionales, así como el impacto del entorno familiar y formativo en su desarrollo.

El análisis de la trayectoria académica y profesional, respaldado por la creación de líneas cronológicas, ofrece una perspectiva visual y secuencial que ayuda a comprender la evolución a lo largo del tiempo. Además, la proyección hacia el futuro, plasmada en la visión de la trayectoria deseada, proporciona un marco para establecer metas y aspiraciones. El cuestionamiento sobre la situación de trabajo ideal y la influencia de factores externos como lo social, político y mediático, abre un diálogo reflexivo sobre la interacción entre el contexto y el desarrollo personal, académico y profesional.

A continuación, se presenta una batería de preguntas tipo que pueden guiar la entrevista:

1. *¿Qué acontecimiento son los más importantes de tu vida? ¿Cuándo ocurrieron?
¿Por qué son importantes?*
2. *¿Cuáles han sido tus intereses académicos y/o profesionales durante tu vida?
¿Cuáles son los que tienes ahora para el futuro?*
3. *¿Qué ha significado y significa tu vida familiar?*
4. *¿Crees que la familia o entorno te ha ayudado/te ayuda o te ha impedido/te
impide en tu desarrollo personal? ¿Y en el académico? ¿Y en el profesional?*
5. *Crees que tu formación formal y/o no formal te ha ayudado te ayuda o te ha
impedido/te impide en tu desarrollo personal? ¿Y en el académico? ¿Y en el
profesional?*
6. *¿Cuál ha sido tu trayectoria académica y/o profesional? Expresa fechas,
acontecimientos y valoración de los mismos. Dibuja una línea cronológica.*
7. *¿Cuál te gustaría que fuera tu trayectoria académica y profesional en el futuro?
Línea cronológica.*
8. *¿Cuál sería para ti la situación de trabajo ideal?*
9. *¿Crees que los acontecimientos sociales, políticos, económicos, medios de
comunicación te han influido en tu desarrollo personal? ¿Y el académico? ¿Y el
profesional?*

5.2.1.4 Para saber más: Intereses profesionales y personalidad vocacional (optativa y externa)

Se proponen actividades que orientan a la mujer mediante instrumentos prediseñados. Por tanto, se ha de valorar el encaje de la situación vital de la persona en sus posibilidades y proyección profesional.

La teoría vocacional de Holland (1997), que clasifica a las personas en seis tipos de personalidades profesionales, proporciona un enfoque interesante para la orientación de mujeres migrantes. Esta dinámica grupal, basada en la teoría de Holland, puede ser especialmente beneficioso para ayudar a las mujeres migrantes a comprender sus preferencias y fortalezas profesionales en el contexto de su nueva realidad. Esta actividad se puede valorar según el momento vital y posibilidades profesionales.

Enlaces de interés para la realización externa de la actividad:

<https://www.careerkey.org/fit/personality/hollands-theory-of-career-choice>

<https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/>

Además del test de Holland, se pueden considerar los siguientes cuestionarios virtuales vinculados a los intereses profesionales:

1. **MyPlan.com:**

- *Descripción:* Ofrece diversos tests, incluyendo el "Career Personality Test" y el "Skills Profiler".
- *Web:* [MyPlan.com](https://www.myplan.com)

2. **O*NET Interest Profiler:**

- *Descripción:* Ayuda a descubrir intereses relacionados con el trabajo y ofrece sugerencias de carreras.
- *Web:* <https://www.onetonline.org/>

3. **CareerExplorer:**

- *Descripción:* Proporciona un test de orientación profesional detallado y personalizado.
- *Web:* <https://www.careerexplorer.com/>

4. **16Personalities:**

- *Descripción:* Aunque se centra en la personalidad, ofrece información sobre carreras y entornos laborales.
- *Web:* <https://www.16personalities.com/>

5. **Princeton Review Career Quiz:**

- *Descripción:* Un breve cuestionario para explorar posibles carreras.
- *Web:* <https://www.princetonreview.com/quiz/career-quiz>

1. Reconocimiento de Personalidad profesional

La aplicación del "test de Holland" permite a las mujeres migrantes explorar y descubrir su tipo de personalidad predominante entre los seis propuestos (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional).

2. Dinámica de análisis

Utilizando la representación gráfica en forma de hexágono, se fomenta la participación en una dinámica grupal. Se propicia la discusión y el intercambio de experiencias entre mujeres migrantes con personalidades similares o complementarias.

3. Identificación de Ambientes Laborales Adecuados

Se explora la relación entre cada tipo de personalidad y el entorno laboral más adecuado según la teoría de Holland. Por ejemplo, una persona "Realista" puede encontrar satisfacción en entornos prácticos y orientados a la acción.

4. Reflexión sobre la Integración en el Nuevo Entorno

Las mujeres migrantes pueden reflexionar sobre cómo sus preferencias profesionales se alinean con las oportunidades laborales en su nuevo entorno. Esto ha de considerar, además, la toma de decisiones informadas sobre la elección de campos profesionales y la adaptación a la cultura laboral del país de acogida.

5. Empoderamiento y Autodescubrimiento

La aplicación de la teoría de Holland ofrece a las mujeres migrantes un marco para el autodescubrimiento y el empoderamiento. Les permite identificar áreas de fortaleza y posibles direcciones profesionales que se alinean con sus personalidades, contribuyendo así a su desarrollo profesional y adaptación en la sociedad de destino.

5.2.2 Conocimiento del entorno

5.2.2.1 Claves contemporáneas en orientación educativa y profesional

A continuación, se presentan algunas consideraciones que sitúan las posibilidades actuales en la construcción de proyectos académico-profesionales de modo estructural en las coordenadas europeas (Merino, 2016). Estas situaciones descritas pueden ser prácticas habituales de empresas y contratadores en la búsqueda de empleo y es importante conocerlas para preparar el plan de acción y eludir que afecte a la autoestima personal.

1. **Arraigo determinista:**

- Forma clásica de orientación, selección de personal y colocación profesional basada en pruebas estándar y prejuicios.
- Problemas señalados incluyen pensamiento simplificado, seguir un camino único y tratar a las personas como objetos.
- Pensar en la vocación como algo que descubres en tu trabajo, no antes.
- No quedarse pasiva, es importante participar activamente en las decisiones sobre tu futuro.

2. **Escenario coyuntural: pesimismo e incertidumbre.**

- Muchos jóvenes, especialmente menores de 25 años, tienen dificultades para encontrar trabajo.
- Tener más educación reduce el riesgo de desempleo, pero a veces tener demasiada puede ser una dificultad (Sobrecualificación).
- Enseñar a lidiar con la incertidumbre y motivar a buscar oportunidades activamente.

3. **Sociedad de la inmediatez:**

- La sociedad se enfoca mucho en el presente, especialmente entre los jóvenes y trabajo actuales hiperconectados.
- Las tecnologías y las redes sociales nos hacen centrarnos en lo que está pasando ahora.
- Aunque vivimos en un mundo rápido, es importante encontrar tiempo para reflexionar sobre el futuro.

4. **Yacimientos y senda del emprendimiento:**

- Los cambios sociales crean nuevos trabajos y oportunidades.
- Los orientadores necesitan mantenerse actualizados sobre nuevas oportunidades y tecnologías.
- Destacar la importancia de emprender como una forma de independencia, aunque no haya muchos ejemplos todavía.

- Es esencial construir activamente tu propio camino, entendiendo quién eres y cómo puedes contribuir a la sociedad.

5.2.2.2 Yacimientos de empleo

Según la Comisión Europea, los yacimientos de empleo en Europa se dividen en tres sectores principales:

1. **Servicios (70% del empleo total):**

- Subsectores clave: comercio minorista y mayorista, transporte y almacenamiento, alojamiento y restauración, salud y asistencia social, servicios educativos.
- Destacado: Representa la mayor parte del empleo europeo.

2. **Industria (25% del empleo total):**

- Subsectores destacados: industria manufacturera, construcción, minería y extracción.
- Contribución significativa al empleo europeo.

3. **Agricultura (5% del empleo total):**

- Subsectores relevantes: agricultura, ganadería, silvicultura.
- Representa una proporción más pequeña del empleo.

Tendencias de Empleo en Europa:

1. **Crecimiento del Empleo en Servicios:**

- Predominante: Se espera que el sector servicios continúe siendo el principal generador de empleo en los próximos años.

2. **Crecimiento del Empleo en Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC):**

- Sectores en auge: Las TIC experimentan un crecimiento notable y se proyecta que seguirán generando empleo.

3. **Crecimiento del Empleo en Sectores Verdes:**

- Enfoque sostenible: Sectores relacionados con la economía verde, como energía renovable, eficiencia energética y gestión de residuos, están en expansión y se espera que continúen creando empleo.

5.2.2.3 Niveles del sistema relacional en la búsqueda de empleo

De acuerdo a la teoría del Ecologismo del Desarrollo Humano (Bronfenbrenner, 1979) existen diferentes niveles de influencia en el desarrollo de una persona: microsistema, mesosistema, macrosistema y exosistema. A continuación, se explica cada nivel:

1. **Microsistema:**

- Entorno inmediato en el que una persona interactúa directamente. En el contexto de la búsqueda de empleo para una mujer migrante, esto incluiría aspectos como su familia, amigos, vecindario y relaciones cercanas.
- **Aplicación:** Las interacciones y el apoyo directo de la familia y amigos pueden desempeñar un papel crucial en el proceso de búsqueda de empleo. El microsistema puede influir en las decisiones individuales y proporcionar el respaldo emocional necesario durante este proceso.

2. **Mesosistema:**

- Conexiones y las interacciones entre los diferentes microsistemas de una persona. Implica cómo los elementos del entorno inmediato se relacionan entre sí.
- **Aplicación:** En el contexto laboral, el mesosistema podría involucrar la relación entre la mujer migrante y las instituciones educativas, organizaciones comunitarias o servicios de apoyo. La colaboración y la comunicación efectiva entre estos elementos pueden facilitar el acceso a oportunidades laborales y recursos.

3. **Macrosistema:**

- Aborda las influencias más amplias que afectan a una persona, como las normas culturales, los sistemas legales y las políticas sociales.
- **Aplicación:** En el ámbito laboral, el macrosistema incluiría las políticas de inmigración, las leyes laborales y las percepciones

culturales sobre la migración y el empleo. Las mujeres migrantes pueden enfrentar desafíos o ventajas basadas en las políticas macroeconómicas y culturales de la sociedad receptora.

4. Exosistema:

- Entornos en los cuales la persona no participa activamente, pero que tienen un impacto indirecto en su vida. Esto puede incluir instituciones o sistemas más amplios, como el lugar de trabajo de los padres, la política gubernamental o las redes sociales.
- **Aplicación:** En el contexto de la búsqueda de empleo para una mujer migrante, el exosistema podría abarcar políticas gubernamentales específicas para inmigrantes, la actitud de la sociedad hacia la migración, o la disponibilidad de recursos y servicios de apoyo a nivel comunitario. Estos elementos pueden tener un impacto significativo en las oportunidades laborales y en el bienestar general de las mujeres migrantes.

Es importante tener en cuenta estos cuatro niveles (microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema) para obtener una visión completa y holística de la influencia del entorno en el desarrollo y la búsqueda de empleo de una mujer migrante.

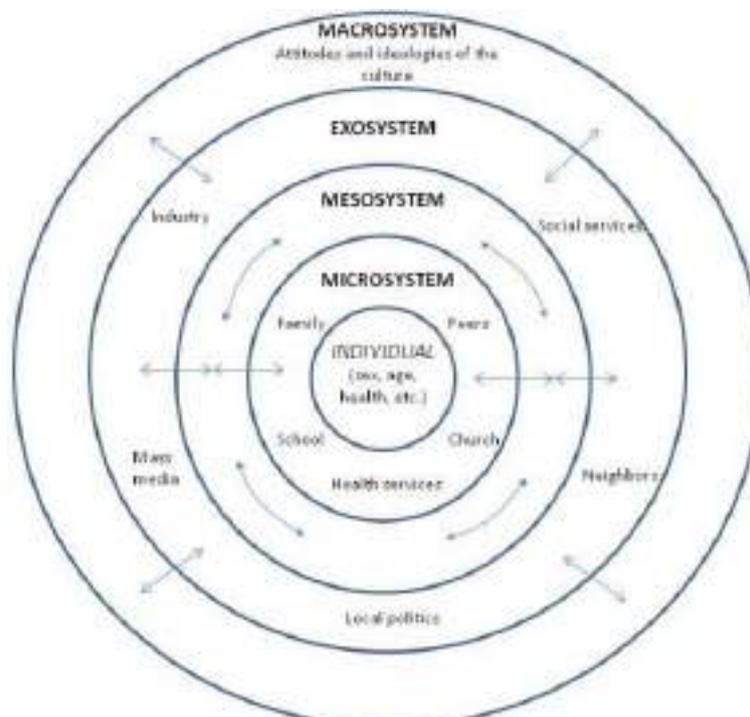


Figura X. Sistemas de la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner. Fuente:

<https://cutt.ly/owAL2IKI>

Uso de la imagen: Hchokr at English Wikipedia, CC BY-SA 3.0
<<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>>, via Wikimedia Commons

5.2.2.4 Posibilidades de empleo formal en contexto europeo

Para las mujeres migrantes que llegan a Europa, mantenerse actualizadas sobre las tendencias de empleo es esencial para la construcción exitosa de sus proyectos académico-profesionales. Al utilizar plataformas especializadas y oficiales, como las que se presentan a continuación, estas mujeres pueden identificar los sectores y subsectores más prometedores, tomando decisiones de carrera alineadas con las oportunidades laborales disponibles.

Además, la información sobre tendencias futuras les permite anticipar cambios en el mercado laboral, ajustando estratégicamente sus proyectos para maximizar sus posibilidades de empleo. La planificación educativa y profesional se ve facilitada al conocer los requisitos específicos para diferentes puestos, permitiendo una preparación más eficaz. Además de estos beneficios clave, estas plataformas también ofrecen recursos sobre políticas y programas de apoyo dirigidos a mujeres migrantes, proporcionándoles acceso a formación, empleo y otros recursos fundamentales para su desarrollo. Asimismo, la posibilidad de conectarse con otras mujeres migrantes en estas plataformas crea una red de apoyo valiosa, donde se comparte información, asesoramiento y motivación, contribuyendo al éxito de sus proyectos académico-profesionales.

A continuación, se presentan cuatro referentes a considerar en el entendimiento coyuntural en políticas de empleo e inclusión.

Comisión Europea

- Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: <https://ec.europa.eu/social/>

Eurofound

- Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo: <https://www.eurofound.europa.eu/>

OECD

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: <https://www.oecd.org/>

ILO

- Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/>

5.2.2.5 Posibilidades en la búsqueda de empleo formal en contexto europeo.

Estas son algunas de las webs y/o agencias de interés para buscar empleo en contexto europeo. Es importante que las mujeres migrantes investiguen y comparen diferentes opciones para encontrar la que mejor se adapte a sus necesidades y circunstancias.

1. **EURES:** <https://ec.europa.eu/eures/portal/>: La red europea de servicios públicos de empleo. Ofrece información sobre ofertas de empleo en toda Europa, así como asesoramiento y orientación a los solicitantes de empleo.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Proporciona información sobre las políticas y los programas de apoyo a las mujeres migrantes en materia de empleo.
- Ofrece servicios de traducción y mediación cultural para mujeres migrantes que no hablan el idioma del país de acogida.

2. **Women on the Move:** <https://womenonthemove.eu/>: Red europea de mujeres migrantes profesionales. Ofrece servicios de asesoramiento, orientación y formación a mujeres migrantes que buscan empleo en Europa.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Ofrece servicios específicos para mujeres migrantes, como asesoramiento sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, o sobre el acoso sexual en el trabajo.
- Conecta a mujeres migrantes con otras mujeres profesionales, lo que puede ser de gran apoyo.

3. **International Labour Organization (ILO):** <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--es/index.htm>:

Organización internacional del trabajo. Ofrece información sobre los derechos de

los trabajadores migrantes, así como sobre las políticas y los programas de apoyo a los trabajadores migrantes.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Proporciona información sobre los derechos de las mujeres migrantes en el trabajo, como el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación.
- Ofrece servicios de asesoramiento y orientación a las mujeres migrantes que han sufrido discriminación o abuso en el trabajo.

4. European Women's Lobby (EWL): <https://www.womenlobby.org/>: Lobby de mujeres de la Unión Europea. Ofrece información sobre las políticas y los programas de la Unión Europea en materia de igualdad de género, así como sobre los derechos de las mujeres migrantes.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Proporciona información sobre las políticas y los programas de la Unión Europea que pueden beneficiar a las mujeres migrantes, como la directiva sobre igualdad salarial y la directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- Conecta a mujeres migrantes con otras mujeres activistas, lo que puede ser de gran apoyo para promover los derechos de las mujeres migrantes.

5. Refugee Women's Network (RWN): <https://www.refugeewomensnetwork.org/>: Red internacional de mujeres refugiadas. Ofrece servicios de asesoramiento, orientación y formación a mujeres refugiadas que buscan empleo en Europa.

Interés particular para mujeres migrantes refugiadas:

- Ofrece servicios específicos para mujeres refugiadas, como asesoramiento sobre cómo reconstruir su carrera profesional después de una experiencia de desplazamiento.
- Conecta a mujeres refugiadas con otras mujeres profesionales, lo que puede ser de gran apoyo.

Otras webs para la búsqueda de empleo de interés:

1. **Flexjobs:** <https://www.flexjobs.com/>: Portal de empleo especializado en ofertas de trabajo flexibles, como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial o el trabajo por horas.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Ofrece una amplia gama de ofertas de trabajo flexibles, que pueden ser una buena opción para quienes tienen dificultades para encontrar trabajo a tiempo completo o que no pueden desplazarse hasta un lugar de trabajo fijo.
 - Permite a los usuarios filtrar las ofertas de trabajo por país, lo que puede ser útil para mujeres migrantes que quieren buscar trabajo en un país concreto.
2. **WeWorkRemotely:** <https://weworkremotely.com/>: Portal de empleo especializado en ofertas de trabajo remoto.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Ofrece una amplia gama de ofertas de trabajo remoto, que pueden ser una buena opción para mujeres migrantes que quieren trabajar desde cualquier lugar del mundo.
 - Permite a los usuarios filtrar las ofertas de trabajo por sector, lo que puede ser útil para mujeres migrantes que quieren buscar trabajo en un sector concreto.
3. **Upwork:** <https://www.upwork.com/>: Plataforma de trabajo freelance que conecta a trabajadores independientes con empresas y particulares que necesitan servicios o productos específicos.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Puede ser una buena opción para mujeres migrantes que tienen habilidades o experiencia en un sector concreto y que quieren trabajar de forma independiente.
 - Permite a los trabajadores independientes establecer sus propios precios y condiciones de trabajo, lo que puede ser una ventaja para mujeres migrantes que tienen dificultades para encontrar trabajo con un salario digno.
4. **Fiverr:** <https://www.fiverr.com/>: Plataforma de trabajo freelance similar a Upwork.

Interés particular para mujeres migrantes:

- Puede ser una buena opción para mujeres migrantes que tienen habilidades o experiencia en tareas sencillas o repetitivas, como la redacción de textos, la traducción o la creación de contenido digital.

- Permite a los trabajadores independientes establecer sus propios precios y condiciones de trabajo, lo que puede ser una ventaja para mujeres migrantes que tienen dificultades para encontrar trabajo con un salario digno.

Estas son solo algunas de las webs de empleo adecuadas para mujeres migrantes que buscan trabajo online en contexto europeo. Es importante que las mujeres migrantes investiguen y comparen diferentes opciones para encontrar la que mejor se adapte a sus necesidades y circunstancias.

Además de las webs mencionadas anteriormente, hay otras fuentes de información que pueden ser útiles para las mujeres migrantes que buscan trabajo online en Europa. Estas fuentes incluyen:

- Blogs y redes sociales: Hay muchos blogs y redes sociales que están dirigidos a mujeres migrantes que buscan trabajo online. Estos blogs y redes sociales pueden ofrecer consejos, información y recursos útiles.
- Organizaciones y asociaciones: Hay muchas organizaciones y asociaciones que apoyan a las mujeres migrantes que buscan trabajo. Estas organizaciones y asociaciones pueden ofrecer asesoramiento, formación y oportunidades de networking.

5.2.2.6 Posibilidades formativas en contexto europeo: educación formal.

Orientación Personal y Académica:

1. **Orienta Ibercaja** (<https://orienta.ibercaja.es/>):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Ofrece herramientas interactivas y recursos para la orientación personal y académica. Incluye tests de orientación y guías que pueden ayudar a mujeres migrantes a conocer sus habilidades e intereses.
2. **Euroguidance** (<https://www.euroguidance.eu/>):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Es la red europea de orientación educativa y profesional. Proporciona información sobre sistemas educativos y oportunidades en Europa, facilitando la toma de decisiones informadas.
3. **Youth on the Move** (<https://europa.eu/youth/>):

- *Cómo Puede Ayudar:* La sección de educación y formación ofrece recursos para jóvenes, incluyendo programas de estudio, oportunidades de aprendizaje y orientación sobre el reconocimiento de cualificaciones en la Unión Europea.

Búsqueda de Formaciones Regladas en Europa:

4. **Europass** (<https://europass.cedefop.europa.eu/>):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Facilita la creación de un currículum europeo estandarizado y ofrece información sobre programas educativos y oportunidades de formación en toda Europa.
5. **EURES** (<https://eures.europa.eu/>):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Centrado en el empleo y la movilidad laboral en Europa, EURES proporciona información sobre ofertas de trabajo, condiciones laborales y oportunidades de formación.
6. **Erasmus+ Course Catalogue** (https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/learning-abroad/higher-education/study-mobility_en):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Para mujeres migrantes interesadas en intercambios académicos, Erasmus+ ofrece un catálogo de cursos y programas en instituciones educativas europeas.
7. **Study in Europe** (<https://www.studyineurope.eu/>):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Proporciona información sobre programas de estudio en Europa, requisitos de admisión y consejos prácticos para estudiantes internacionales.
8. **EURAXESS** (<https://euraxess.ec.europa.eu/>):
 - *Cómo Puede Ayudar:* Dirigido a investigadores, EURAXESS ofrece información sobre oportunidades de investigación, empleo académico y movilidad en Europa.

5.2.2.7 Actividad 1: test de conocimientos.

1. ¿Qué caracteriza al "Arraigo determinista" en la orientación y selección de personal?
 - a. Flexibilidad y adaptabilidad.

- b. **Enfoque clásico basado en pruebas estándar y prejuicios.**
(Correcta)
 - c. Pensamiento diversificado y no lineal.
 - d. Pasividad en la toma de decisiones.
2. ¿Cuál es una dificultad señalada en el "Escenario coyuntural"?
- a. Sobrecualificación es una ventaja.
 - b. La falta de educación no afecta al desempleo.
 - c. La juventud no enfrenta desafíos laborales.
 - d. **Tener demasiada educación puede ser una dificultad.**
(Correcta)
3. ¿Qué destaca la "Sociedad de la inmediatez"?
- a. La importancia de la reflexión crítica.
 - b. **La necesidad de centrarse en el presente.** (Correcta)
 - c. La exclusión de la tecnología.
 - d. La inutilidad de las redes sociales.
4. ¿Qué se enfatiza en los "Yacimientos y senda del emprendimiento"?
- a. Permanecer estático ante los cambios sociales.
 - b. **Actualizarse constantemente sobre oportunidades y tecnologías.** (Correcta)
 - c. Desestimar la importancia del emprendimiento.
 - d. No construir activamente tu propio camino.
5. ¿Cuál es el sector que representa la mayor parte del empleo europeo según la Comisión Europea?
- a. Agricultura.
 - b. **Servicios.** (Correcta)
 - c. Industria.
 - d. Tecnologías de la Información.

6. ¿Cuál es una tendencia de empleo en Europa según la Comisión Europea?
- a. Disminución del empleo en servicios.
 - b. Estancamiento en las Tecnologías de la Información.
 - c. **Crecimiento del empleo en Sectores Verdes.** (Correcta)
 - d. Reducción del empleo en la industria.
7. ¿Cómo puede ayudar la plataforma EURES a las mujeres migrantes?
- a. Ofreciendo servicios de traducción.
 - b. **Proporcionando información sobre políticas de apoyo a mujeres migrantes.** (Correcta)
 - c. Conectando con mujeres profesionales.
 - d. Todas las anteriores.
8. ¿Qué ofrece "Women on the Move" a mujeres migrantes?
- a. Servicios de asesoramiento sobre acoso sexual.
 - b. **Conexión con otras mujeres profesionales.** (Correcta)
 - c. Formación específica para mujeres migrantes.
 - d. Todas las anteriores.
9. ¿Qué facilita Europass en la búsqueda de empleo?
- a. Asesoramiento sobre discriminación en el trabajo.
 - b. **Creación de un currículum europeo estandarizado.** (Correcta)
 - c. Conexión con mujeres activistas.
 - d. Información sobre derechos de trabajadores migrantes.
10. ¿Cuál es el propósito de EURAXESS?
- a. **Proporcionar información sobre oportunidades de investigación y empleo académico.** (Correcta)
 - b. Ofrecer recursos sobre políticas de igualdad de género.
 - c. Facilitar intercambios académicos.

- d. Proporcionar información sobre programas de formación en Europa.

5.2.2.7 Actividad 2: Cuestionario de Orientación para Mujeres Migrantes en la Búsqueda de Empleo en Europa

Instrucciones: Responde a cada pregunta seleccionando la opción que mejor describe tu situación o preferencia y justifica cualitativamente la selección.

1. Arraigo Determinista y Toma de Decisiones: ¿Cómo percibes la influencia del arraigo determinista en tu búsqueda de empleo?

- a) No siento que afecte mi búsqueda de empleo.
- b) Reconozco ciertos prejuicios, pero busco oportunidades que se alineen con mis habilidades.
- c) A veces me siento limitada por pensamientos simplificados y prejuicios.

Justificación...

2. Escenario Coyuntural: Pesimismo e Incertidumbre:

¿Cómo evalúas tu situación en relación con el escenario coyuntural actual?

- a) Siento confianza en encontrar oportunidades laborales.
- b) Reconozco las dificultades, pero busco activamente oportunidades.
- c) Me siento afectada por la incertidumbre y busco estrategias para lidiar con ello.

Justificación...

3. Sociedad de la Inmediatez: ¿Cómo gestionas la presión de la sociedad de la inmediatez en tu búsqueda de empleo?

- a) Mantengo un enfoque equilibrado entre el presente y la planificación a largo plazo.
- b) A veces me veo afectada por la urgencia, pero busco tiempo para reflexionar.

c) Siento la presión de la inmediatez y a veces descuido la planificación a largo plazo.

Justificación...

4. Yacimientos y Senda del Emprendimiento: ¿Cómo consideras la importancia del emprendimiento en tu desarrollo profesional?

a) Veo el emprendimiento como una oportunidad y estoy dispuesta a explorarlo.

b) Reconozco su importancia, pero aún no estoy segura de cómo emprender.

c) No veo el emprendimiento como una opción para mi situación actual.

Justificación...

5. Niveles de Sistemas Relacionales: En tu búsqueda de empleo, ¿qué nivel de sistema relacional consideras más relevante?

a) Microsistema: Interacciones directas con familia y amigos.

b) Mesosistema: Conexiones entre diferentes entornos inmediatos.

c) Macrosistema: Influencias culturales y políticas a nivel más amplio.

d) Exosistema: Entornos que impactan indirectamente tu vida.

Justificación...

6. Yacimientos de Empleo en Europa: ¿En qué sector te gustaría explorar oportunidades laborales?

a) Servicios (comercio, transporte, salud, educación).

b) Industria (manufactura, construcción, minería).

c) Agricultura (agricultura, ganadería, silvicultura).

Justificación...

7. Tendencias de Empleo en Europa: ¿En cuál de estas tendencias de empleo te interesaría más explorar oportunidades?

- a) Crecimiento del Empleo en Servicios.
- b) Crecimiento del Empleo en Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC).
- c) Crecimiento del Empleo en Sectores Verdes.

Justificación...

8. Plataformas de Búsqueda de Empleo: ¿Cuál de estas plataformas crees que sería más útil para tu búsqueda de empleo en línea?

- a) EURES. b) Women on the Move.
- c) International Labour Organization (ILO).
- d) European Women's Lobby (EWL).

Justificación...

9. Posibilidades Formativas: Educación Formal: ¿Qué recurso formativo consideras más relevante para tu desarrollo académico-profesional?

- a) Orienta Ibercaja.
- b) Euroguidance.
- c) Erasmus+ Course Catalogue.
- d) Study in Europe.

Justificación...

10. Blogs y Redes Sociales: ¿Consideras útil la participación en blogs y redes sociales para obtener información y apoyo en tu búsqueda de empleo?

- a) Sí, podría ser beneficioso.
- b) Tal vez, depende de la calidad de la información.
- c) No, prefiero otras fuentes de información.

Justificación...

5.2.3 Plan de acción

La fase de plan de acción es la última fase e implica un compromiso con el proyecto. Eludir esta fase implica que todo el proyecto queda en el mundo idílico de las ideas.

El plan de acción está sujeto a una evaluación constante y el fallo forma parte idiosincrática de la acción.

<https://youtu.be/idZkdHR7bIA?si=JjfTPNefkjlfuN3>

Relevancia de la fase:

1. **Toma de Decisiones:** La fase de plan de acción actúa como un puente entre la reflexión y la toma de decisiones. Permite traducir las reflexiones sobre autoconocimiento, intereses y entorno en acciones tangibles. Es el momento en el que se definen metas, se establecen prioridades y se seleccionan los pasos a seguir, guiando así la toma de decisiones informada y estratégica.
2. **Desarrollo Competencial:** Al concebir el plan de acción como un medio para "ser en proyecto", se reconoce que la construcción del proyecto académico-profesional no es solo un resultado final, sino un proceso continuo de mejora personal y profesional. El plan de acción se convierte en una herramienta dinámica para el desarrollo competencial, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de crecimiento, y permitiendo la adaptación a medida que evolucionan las circunstancias y objetivos.
3. **Perfil Profesional Contextualizado:** La planificación estratégica contribuye a la creación de un perfil profesional sólido y contextualizado. Al considerar el entorno y las tendencias del mercado laboral, el plan de acción ayuda a alinear las aspiraciones con las oportunidades reales, asegurando que el proyecto académico-profesional esté anclado en la realidad y sea viable en el contexto específico.
4. **Mejora Continua:** La fase de plan de acción fomenta la mentalidad de mejora continua. Al establecer hitos y evaluar regularmente el progreso, se crea un ciclo de retroalimentación que permite ajustes y refinamientos constantes. Esto es esencial para adaptarse a cambios inesperados, aprender de experiencias y mantener la relevancia en un mundo laboral dinámico.

5. **Enfoque en el Producto y Objetivos Claros:** El plan de acción define el producto final esperado y establece objetivos claros. Esto proporciona una dirección clara y tangible para la construcción del proyecto, evitando la vaguedad y proporcionando un marco para medir el éxito.

La fase de plan de acción en el proceso de orientación académico-profesional es esencial para la construcción de un proyecto significativo. La toma de decisiones, al contrastar lo deseado con las posibilidades y buscar la potenciación individual dentro del realismo, se convierte en un proceso informado y alineado con la realidad. La reflexión continua sobre nuevas posibilidades garantiza la adaptabilidad en un entorno cambiante. En cuanto al plan de acción, la búsqueda de una planificación sólidamente alineada con metas específicas y la organización meticulosa de los pasos a seguir son fundamentales. Este enfoque se percibe como un proceso continuo de toma de decisiones, donde se reconoce y capitaliza la esencia única de cada individuo, resultando en un perfil profesional que no solo es realista, sino que también maximiza las fortalezas distintivas para lograr el éxito en un entorno contextualizado y en constante evolución (Arraiz & Sabirón, 2012; Merino, 2016; Romero, 2004).

5.2.3.1 Actividad: test de conocimientos.

1. ¿Qué implica eludir la fase de plan de acción en el proyecto académico-profesional?
 - a. **Quedar en el mundo idílico de las ideas.**
 - b. Compromiso con el proyecto.
 - c. Evaluación constante.
 - d. Evaluación idiosincrática.
2. ¿Cuál es el papel principal de la fase de plan de acción en la toma de decisiones?
 - a. **Traducir reflexiones en acciones tangibles.**
 - b. Establecer hitos de mejora continua.
 - c. Definir el producto final esperado.
 - d. Reflexionar sobre nuevas posibilidades.

3. ¿Cómo contribuye el plan de acción a la construcción del proyecto académico-profesional?
- Generando vaguedad y ambigüedad.
 - Estableciendo hitos sin evaluar el progreso.
 - Facilitando la adaptación a un entorno cambiante.**
 - Ignorando el contraste entre lo deseado y las posibilidades.

5.2.3.2 Actividad: toma de decisiones profesionales.

La actividad de toma de decisiones propuesta para mujeres migrantes sigue un guion estructurado según las fases establecidas por la National Vocational Guidance Association y Krumboltz (1979). En primer lugar, se busca la elección de una situación problema relevante para la persona, que pueda servir como ejemplo y guía para su propio proceso de toma de decisiones. La complejidad de la situación es opcional, permitiendo adaptar la práctica a las necesidades individuales de la persona.



Figura X. Fases para la toma de decisiones académico-profesionales.

El procedimiento se inicia con la definición clara del problema, seguida de la identificación y consideración de alternativas disponibles. La formulación de una meta o propósito específico guía el proceso, seguido de la búsqueda activa de información relevante sobre las alternativas. La evaluación de uno mismo, tanto objetiva como subjetiva, se incorpora para entender mejor cómo las opciones se alinean con las habilidades y valores personales.

El siguiente paso implica la evaluación de la probabilidad, tanto objetiva como subjetiva, de lograr la meta establecida, seguida de una valoración de los posibles riesgos asociados con cada decisión. Finalmente, se llega a una decisión definitiva, la cual se traduce en la fijación de una acción concreta. Esta estructura proporciona un marco sólido para guiar el proceso de toma de decisiones, empoderando a las mujeres migrantes al ofrecerles una metodología clara y efectiva para abordar sus propias situaciones problemáticas y construir activamente sus proyectos académico-profesionales.

1. Definir el problema.

2. Considerar alternativas.

3. Meta o propósito.

4. Búsqueda de información sobre éstas.

5. Evaluación de sí mismo.

6. Probabilidad objetiva y subjetiva de conseguir la meta.



7. Valorar riesgos de la decisión.

8. Decisión definitiva.

9. Fijar la acción.



Referencias bibliográficas

Álvarez, M. (1995). *Orientación Profesional*. Praxis

Arraiz, A., & Sabirón, F. (2012). *Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida: modelos y tendencias*. Zaragoza: Prensas Universitarias.

Bernard, F. (1995). Comment sortir du labyrinthe. *Cahiers Pédagogiques*, 36-37.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.

Cortés, A. (2006). Valores y Orientación Profesional: Algunas líneas de investigación e intervención actuales. *Contextos educativos*, 8-9, 233-248.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3ª ed.). Psychological Assessment Resources.

Merino, A. (2016). Fundamentos sobre la orientación profesional actual en la construcción de proyectos académico-profesionales. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 13(31), 37-44. <http://remo.ws/remo-31/>

Romero, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15(2), 337-354. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.15.num.2.2004.11637>