

EMMW

PR-2 - Tarea 2-1

Módulos teóricos

Gestión emocional para mujeres inmigrantes

Migrafrica VJAAD e.V.

Alemania



MIGRAFRICA

1. Introducción al tema y a los subtemas

3

*Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

1.1. Antecedentes	3
1.2. Definición del concepto	4
1.3. Diferentes perspectivas culturales sobre el tema	5
1.4. Perspectiva de género	5
2. Sensibilidad cultural y competencia intercultural	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad	8
2.3. Resultados de aprendizaje de la actividad	9
2.4. Descripción de la actividad	9
2.5. Bibliografía	12
3. Sensibilidad de género	13
3.1. Antecedentes	13
3.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad	13
3.3. Resultados de aprendizaje de la actividad	14
3.4. Descripción de la actividad	14
3.5. Bibliografía	17
4. Sensibilidad al trauma	18
4.1. Antecedentes	18
4.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad	18
4.3. Resultados de aprendizaje de la actividad	19
4.4. Descripción de la actividad	19
4.5. Bibliografía	21
5. Ser consciente de las relaciones de poder	22
5.1. Antecedentes	22
5.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad	23
5.3. Resultados de aprendizaje de la actividad	23
5.4. Descripción de la actividad	24
5.5. Bibliografía	26
ANEXO I	
27	
ANEXO II	28

1. Introducción al tema y subtemas

1.1. Antecedentes

EMMW es un plan de formación diseñado para desarrollar y gestionar las habilidades emocionales en el contexto de la inmigración. Está dirigido a mujeres inmigrantes, así como a trabajadores sociales y ONG. Su objetivo es mejorar su capacidad para afrontar los retos asociados a la adaptación e integración en un nuevo país, promoviendo en última instancia el bienestar psicológico y la inclusión en el país en el que comienzan a residir. Está previsto que el sistema de formación se desarrolle siguiendo estas dos líneas de forma complementaria, teniendo en cuenta las distintas necesidades y enfoques que requiere cada grupo destinatario para desarrollar las habilidades blandas fundamentales.

Tras realizar el análisis del estado de la cuestión como actividad inicial del PR1, el consorcio procedió a la segunda actividad destinada a obtener resultados cualitativos más detallados. A este respecto, los socios organizaron una serie de entrevistas en grupo e individuales con expertos en el campo de la migración que poseen experiencia con el público objetivo. A partir del análisis de los resultados, se determinan los siguientes factores como obstáculos en el proceso de integración social de las mujeres inmigrantes:

- Falta de conocimientos lingüísticos
- Diferencias culturales
- Doble discriminación
- Ser la principal cuidadora de niños y ancianos
- Acceso limitado al mercado laboral y sólo a sectores con salarios bajos
- Desconocimiento de las prestaciones y los derechos (como asesoramiento y grupos de apoyo, así como servicios sanitarios)
- Problemas psicológicos

Para equipar y apoyar a los trabajadores sociales en su relación con las mujeres inmigrantes se determinan 6 temas:

- Escucha y empatía
- Paciencia
- Gestión emocional/Autocontrol
- Sensibilidad
- Pedir ayuda
- Actitud positiva

Este módulo teórico se centrará en el tema de la sensibilidad.

1.2. Definición del concepto

La sensibilidad es un rasgo de personalidad importante en el trabajo social. Aunque actualmente no existe una definición unificada para ella en psicología y sociología, he aquí una forma de definirla: La sensibilidad es un rasgo de la personalidad que "está muy alerta a la información externa, obtiene pistas con facilidad y tiene una mayor capacidad para percibir cambios sutiles". Múltiples estudios han demostrado una alta correlación entre sensibilidad e inteligencia emocional¹.

Los individuos altamente sensibles tienden a mostrar una mayor inteligencia emocional, en la que parecen comprender mejor los estados emocionales de sí mismos y de los demás y actuar en consecuencia. Para este módulo teórico, definiremos la sensibilidad como el potencial para estar alerta a las peculiaridades, personalidades, identidades, culturas y emociones de los demás y ser consciente de ello a la hora de entablar relaciones.

Hemos seleccionado las siguientes competencias de sensibilidad que parecen ser más frecuentes en nuestro trabajo social cotidiano y sugerido métodos para mejorarlas si existen déficits. En este módulo teórico, abordaremos:

- Sensibilidad cultural
- Sensibilidad de género
- Sensibilidad al trauma
- Ser consciente de las relaciones de poder

La razón por la que los hemos seleccionado es su prevalencia en nuestras interacciones diarias con las mujeres inmigrantes y su importancia en nuestro trabajo de asesoramiento.

Cuando trabajamos con mujeres inmigrantes, es habitual encontrarnos con inmigrantes de diversos orígenes culturales y religiosos. Estar informado sobre estas diferentes culturas, religiones y formas de vida es un aspecto clave del proceso de asesoramiento. También hay que estar informado y ser sensible a las diferencias de género, los estereotipos y los prejuicios. Los traumas son también uno de los factores más frecuentes entre los inmigrantes, especialmente entre los solicitantes de asilo y los refugiados. Comprender estos traumas y mostrar empatía desempeña un papel importante en nuestros servicios de asesoramiento.

Hemos añadido el último subtema, las relaciones de poder en los servicios de asesoramiento, para concienciar a los trabajadores sociales y a las mujeres inmigrantes

¹ Root, S. (2019). The Relationship Between Language, Emotional Intelligence, and Cultural Sensitivity [Master's thesis]. <https://doi.org/10.33015/dominican.edu/2019.HONORS.ST.14>

sobre las relaciones de poder que suelen desarrollarse entre los proveedores de servicios y los clientes.

1.3. Diferentes perspectivas culturales sobre el tema

Las sensibilidades pueden diferir entre las distintas culturas. Cada cultura tiene sus propias creencias, valores, costumbres y tradiciones, que influyen en sus actitudes y comportamientos. El idioma, la religión, el sexo, las normas sociales y las experiencias históricas son algunos de los factores culturales que pueden influir en la sensibilidad.²

Por ejemplo, algunas culturas pueden considerar el contacto visual directo como un signo de respeto, mientras que en otras, evitar el contacto visual puede verse como un signo de respeto. En muchas culturas orientales y en algunas caribeñas, mirar a otro a los ojos puede percibirse como grosero o agresivo. En un estudio de 2013 publicado en PLOS ONE³, Los asiáticos eran más propensos que los occidentales a considerar que una persona que establece contacto visual está enfadada o es inaccesible. El estudio también sugiere que la dirección de la mirada (directa o desviada) puede influir en la percepción de la disposición de otra persona. Estos resultados sugieren que las diferencias culturales en el comportamiento del contacto visual surgen de reglas de exhibición y normas culturales diferentes.

Del mismo modo, algunas culturas valoran mucho el individualismo, mientras que otras hacen hincapié en el colectivismo.⁴ Estas diferencias pueden afectar a la forma de comunicarse, interactuar y expresarse de las personas. Es importante ser consciente de estas diferencias culturales y tenerlas en cuenta al interactuar con personas de culturas diferentes. Esto puede ayudar a promover la comprensión y el respeto, evitar malentendidos y construir relaciones positivas.

² Matsumoto, D. (2007). Culture and psychology. Thomson Wadsworth.

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Sage publications.

Hall, E. T. (1959). The silent language. Anchor Books.

Triandis, H. C. (1995). Individualism & collectivism. Westview Press.

³ Akechi H, Senju A, Uibo H, Kikuchi Y, Hasegawa T, Hietanen JK. Attention to eye contact in the West and East: autonomic responses and evaluative ratings. PLoS One. 2013;8(3):e59312. doi: 10.1371/journal.pone.0059312. Epub 2013 Mar 13. PMID: 23516627; PMCID: PMC3596353.

⁴ Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Sage publications.

1.4. Perspectiva de género

Existen numerosos estudios sobre género y sensibilidad, y están ampliamente disponibles en la literatura académica.⁵

Los metaanálisis y revisiones anteriores sobre las diferencias de género en el reconocimiento de emociones han mostrado una ventaja femenina de pequeña a moderada. Sin embargo, la inconsistencia de las pruebas obtenidas en estudios recientes ha suscitado dudas sobre las implicaciones de las diferentes metodologías, estímulos y muestras. En una investigación reciente basada en una muestra comunitaria de más de 5.000 participantes, los autores pusieron a prueba la hipótesis de la sensibilidad emocional, según la cual las mujeres son más sensibles a percibir señales emocionales sutiles, es decir, de baja intensidad o ambiguas. Además, incluyeron una prueba de inteligencia emocional de autoinforme para examinar cualquier discrepancia entre las autopercepciones y el rendimiento real tanto de hombres como de mujeres.

El estudio⁶ no encontró apoyo a la hipótesis de la sensibilidad emocional, ya que ambos sexos calificaron las emociones objetivo de intensidad similar en ambos niveles de intensidad del estímulo. Sin embargo, los hombres percibieron con mayor intensidad que las mujeres la presencia de emociones no objetivo. Además, también descubrió que las puntuaciones más bajas de los hombres en la IE autoinformada no estaban relacionadas con su percepción real de las emociones objetivo, pero sí con la percepción de las emociones no objetivo.

Ya hemos visto que la sensibilidad se percibe de forma diferente en las distintas culturas y también en función del sexo. Aunque no hay pruebas contundentes que demuestren que las mujeres son especialmente sensibles, la sensibilidad se percibe de forma diferente en los distintos géneros e individuos. Pero una cosa es cierta, todas las personas de cualquier cultura o género pueden mejorar sus habilidades en competencias de sensibilidad. A continuación esbozaremos algunas actividades que ayudan a los participantes a mejorar sus competencias en este sentido.

⁵ Kirmayer, L. J. (2012). Gender and cultural psychiatry. *International Review of Psychiatry*, 24(3), 249-257. Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2, 458-476. Bebbington, P., & Kuipers, L. (eds.) (1994). The influence of gender on psychiatric diagnosis. Gaskell. Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

⁶ Fischer AH, Kret ME, Broekens J. Gender differences in emotion perception and self-reported emotional intelligence: A test of the emotion sensitivity hypothesis. *PLoS One*. 2018 Jan 25;13(1):e0190712. doi: 10.1371/journal.pone.0190712. PMID: 29370198; PMCID: PMC5784910.

2. Sensibilidad cultural y competencia intercultural

2.1. Antecedentes

Saber varios idiomas, tener un mayor nivel de inteligencia emocional y sensibilidad cultural son rasgos positivos que hay que tener en el mundo globalizado de hoy. Esto es especialmente cierto para los trabajadores sociales que trabajan con inmigrantes y diversos grupos de personas.

Según Abdulmarof Hamidzay, "La sensibilidad cultural es ser consciente de que existen diferencias y similitudes culturales entre las personas sin asignarles un valor -positivo o negativo, mejor o peor, correcto o incorrecto-. Significa simplemente que eres consciente de que las personas no son todas iguales y que reconoces que tu cultura no es mejor que ninguna otra".⁷

En lo que respecta a la sensibilidad cultural, el modelo más avanzado es la escala de Bennett, también llamada Modelo de Desarrollo de la Sensibilidad Intercultural (DMIS).⁸ Organizado en seis etapas de creciente sensibilidad a la diferencia, el DMIS identifica las orientaciones cognitivas subyacentes que los individuos utilizan para comprender las diferencias culturales. Cada posición a lo largo del continuo representa organizaciones perceptivas cada vez más complejas de las diferencias culturales, que a su vez permiten experiencias cada vez más sofisticadas de otras culturas. Estas etapas son la negación de la diferencia, la defensa de la diferencia, la minimización de la diferencia, la aceptación de la diferencia, la adaptación a la diferencia y la integración de la diferencia.

El supuesto subyacente del modelo es que, a medida que la organización perceptiva de las diferencias culturales se hace más compleja, la experiencia de la cultura se hace más sofisticada y aumenta el potencial para ejercer la competencia en las relaciones interculturales. Al reconocer cómo se experimentan las diferencias culturales, pueden hacerse predicciones sobre la eficacia de la comunicación intercultural, y las intervenciones educativas pueden adaptarse para facilitar el desarrollo a lo largo del continuo.

El continuo del DMIS se extiende desde el etnocentrismo, la experiencia de la propia cultura como "central en la realidad", hasta el etnorelativismo, la experiencia de la propia cultura y de las demás como "relativa al contexto". El movimiento evolutivo es unidireccional, permanente y aplicable a cualquier cosa definida como diferencia

⁷ Hamidzay, A. (2018, November 17). What is cultural sensitivity? LinkedIn.
<https://www.linkedin.com/pulse/what-cultural-sensitivity-abdulmarof-hamidzay/>

⁸ Bennett, M. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations* 10, no.2: 179-95.

cultural, aunque puede haber "retrocesos" de algunas posiciones. Una mayor o menor familiaridad con determinadas culturas no cambia el nivel de sensibilidad de una persona, aunque afecta a la amplitud de competencias que puede desarrollar.

Las posiciones a lo largo del continuo definen las formas generales en que la percepción de la diferencia cultural se organiza en la experiencia. La configuración concreta de las estrategias perceptivas utilizadas por cada individuo y grupo es su experiencia predominante de la diferencia: predomina una posición, aunque las estrategias perceptivas pueden abarcar varias posiciones. En otras palabras, cada individuo o grupo tiene una experiencia singularmente compleja de la diferencia cultural que, no obstante, se caracteriza por una de las siguientes posiciones de desarrollo:



La siguiente actividad ayudará a los trabajadores sociales y a las mujeres inmigrantes a desarrollar sus competencias de sensibilidad cultural.

2.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad

El grupo destinatario de la actividad es cualquier profesional que trabaje con mujeres inmigrantes, como por ejemplo:

- Traductores
- Personal de ayuda humanitaria
- Especialistas en salud pública
- Trabajadores y voluntarios de ONG
- Profesores
- Trabajadores de protección de la infancia
- Trabajadores de salud mental (psicólogos, psiquiatras)
- Trabajadores de campamentos y refugios
- Coaches

La actividad pretende:

- Concienciar a los participantes sobre las sensibilidades culturales.

- Mejorar las competencias interculturales de los participantes
- Desarrollar la capacidad de regulación emocional de los participantes.

2.3 Resultados de aprendizaje de la actividad

Los participantes observan el comportamiento de un hombre y una mujer de una cultura ficticia, la llamada "cultura de la isla Albatros". Comparten sus observaciones y luego interpretan lo que ven. Las interpretaciones se evalúan en una ronda de evaluación.

Los participantes experimentan por sí mismos lo difícil que es no incluir interpretaciones cuando describen otras culturas. Aprenden que, aunque las acciones siempre se interpretan con el trasfondo de la propia socialización cultural, también existen otras posibilidades de interpretación. Los participantes reflexionan sobre qué aspectos han influido en su propia percepción y amplían su capacidad de analizar los solapamientos culturales.

2.4. Descripción de la actividad

Nombre de la actividad: La cultura de la Isla de los Albatros

Necesidades operativas/Logística:

- Semicírculo de sillas
- Plato de cacahuets
- Puede organizarse en línea proyectando el vídeo o in situ representando los personajes
- Para la formación en línea se necesitan dos formadores
- Para la formación presencial se necesitan dos actores y dos formadores

Preparación: Se colocarán sillas para los participantes en semicírculo y se preparará un plato con comida (posiblemente cacahuets). Se seleccionará a una mujer y a un hombre. Esta mujer y este hombre serán representantes de la cultura Albatros.

Mientras los actores presentan su actuación, se pide a los participantes que observen atentamente y tomen notas.

La simulación de acción corta: El hombre y la mujer entran en la sala en silencio con expresiones amistosas en sus rostros. La mujer camina detrás del hombre a una distancia prudencial. La pareja permanece un momento en círculo y mira al grupo de forma amistosa. A continuación, ambos se acercan a los participantes por turnos. Las piernas cruzadas de los participantes se colocan suave pero firmemente en el suelo. A los que vuelvan a cruzar las piernas, se les repetirá la acción varias veces hasta que mantengan las piernas sin cruzar. La mujer toca sólo a las participantes femeninas y el hombre toca sólo a los participantes masculinos.

El hombre se sienta en la silla y la mujer se arrodilla en el suelo a su lado. La mujer coge el cuenco de cacahuetes. El hombre se lo quita de la mano antes de que ella pueda comer un cacahuate y come algunos él mismo con movimientos de masticación demostrativos. A continuación, le da el cuenco a la mujer, que también come algunos cacahuetes y deja el cuenco a un lado.

Después de comer, el hombre pone la mano en el hombro de la mujer, que se inclina hacia el suelo tres veces. A continuación, la pareja se levanta y, para despedirse, vuelve a caminar alrededor del grupo de participantes, con la mujer siguiendo al hombre, y luego abandonan la sala.

He aquí un vídeo de ejemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=AMrJRQDPjk>

Descripción e interpretación de la simulación:

Se pide a los participantes que describan la situación observada sin ninguna interpretación. Normalmente, esto resulta muy difícil para los participantes, ya que no se está acostumbrado a describir las observaciones de forma neutra.

A continuación, se les pide que interpreten lo que han visto.

Algunos de los participantes interpretarán el papel de la mujer en la cultura Albatros como explotador y como indicios de ello, por ejemplo, en su posición en el espacio (en el suelo, detrás del hombre) y en el curso temporal de la acción (primero viene él, luego ella, primero come él, luego ella), o en la postura de la mujer (agachada, arrodillada) y el lenguaje corporal táctil (el hombre le toca el hombro).

Tras interpretar la trama, los participantes reciben información sobre la cultura Albatros real.

La cultura Albatros:

A continuación, se informa al grupo sobre los antecedentes de la cultura Albatros:

La cultura Albatros es una cultura matriarcal en la que se venera a la tierra como a una diosa madre. Caminar descalzo es una belleza ideal porque permite un buen contacto con la tierra. El poder de la diosa madre puede aprovecharse comiendo cacahuetes. Son un alimento ritual. A los invitados se les muestra un respeto especial dándoles a sus pies el mayor contacto posible con la tierra.

Como las mujeres, al igual que la Madre Tierra, pueden crear vida, tienen privilegios especiales. Los hombres tienen el deber de probar la comida de las mujeres y caminar delante de ellas para evitar peligros. A las mujeres se les permite sentarse en el suelo, mientras que a los hombres se les proporcionan asientos incómodos llamados sillas que los mantienen a distancia de la Diosa Madre. A los hombres se les recompensa por sus servicios permitiéndoles poner las manos en la espalda de las mujeres. Éstas se inclinan entonces hacia la deidad, absorben energía y la transmiten a través de su cuerpo al

hombre. Por lo demás, a los hombres no se les permite tocar a las mujeres sin que ellas lo soliciten.

Informe:

Una vez que todos hayan vuelto a la ronda, los participantes debatirán sobre la actividad, su interpretación y, en general, sobre la sensibilidad cultural.

Procedimiento de la actividad

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Bienvenida	Introducción al proyecto EMMW	5 min.
		Esquema de la actividad (Subtema 1)	
		Acuerdo y consentimiento para la sesión	
		Presentación de los participantes	
		Expectativas	
2	Icebreaker / Actividad de calentamiento	Nombre del juego: Asocia tu nombre a un movimiento determinado y todo el mundo repite los nombres y los movimientos	10 min.
3	Presentación de la trama	Los dos actores presentarán la trama que muestra la cultura Albatros	15 min.
4	Pausa del café	La pausa para el café se utiliza también como momento de reflexión	15 min.
5	La observación de los participantes	Se pide a los participantes que describan la situación observada sin ninguna interpretación.	10 min.
6	Descripción de la cultura de	Presentación de la cultura Albatros real por	5 min.

	Albatros	los animadores	
7	Debate abierto	Debriefing y resultados de aprendizaje de la actividad	5 min.
8	Evaluación de la actividad	Reflexión del grupo	5 min.

2.5. Bibliografía

Para más información sobre esta actividad de formación, lea la siguiente sección del libro:

- Sabine Handschuck, Willi Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004, S. 97ff.

El libro, "Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit " de Sabine Handschuck y Willi Klawe, está escrito en alemán y trata sobre el desarrollo de la competencia intercultural en la práctica del trabajo social. El capítulo 6 del libro, que incluye las páginas 97 y siguientes, se centra en ejercicios prácticos y actividades para desarrollar la competencia intercultural. El capítulo proporciona estudios de casos y escenarios que los trabajadores sociales pueden encontrar en entornos interculturales, y ofrece ejercicios para mejorar la comunicación, comprender las diferencias culturales y desarrollar la conciencia cultural.

3. Sensibilidad de género

3.1. Antecedentes

En el módulo de sensibilidad de género, nos gustaría concienciar a los trabajadores sociales y a las mujeres inmigrantes sobre el papel que desempeña el género en la vida a través del trato que dan a los demás. Las relaciones de género están presentes en todas las instituciones y la sensibilidad de género se manifiesta especialmente en el reconocimiento de los privilegios y la discriminación en torno al género; existe una percepción general de que las mujeres están en desventaja en la sociedad. La formación en sensibilidad de género se utiliza para educar a las personas, normalmente empleados, para que sean más conscientes y sensibles al género en sus vidas o lugares de trabajo.

Por sensibilidad de género entendemos que el orientador tiene conocimientos teóricos sobre la socialización de género, el sistema de género y la legislación en materia de igualdad. "El orientador comprende que el mundo es, en muchos sentidos, un lugar diferente para hombres y mujeres y es capaz de tenerlo en cuenta cuando se reúne con sus clientes. El orientador también puede identificar el uso del lenguaje que categoriza los géneros y utiliza un lenguaje que respeta la diversidad. Un orientador capaz de realizar una evaluación crítica se propone continuamente revisar sus propias creencias y suposiciones relacionadas con el género y cuestiona sus propias interpretaciones".⁹ También es fundamental que el orientador sea consciente de sus prejuicios de género y de cómo esto se refleja en nuestro lenguaje cotidiano. Para ello, se desarrolla la siguiente actividad, parte de cuyos componentes están tomados de la herramienta desarrollada por el consejo de Europa, el enlace está disponible más abajo.

En esta actividad, nos gustaría proporcionar un espacio para el debate sobre cuestiones de género en nuestras comunidades y cómo podemos ser conscientes de nuestros prejuicios de género.

3.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad

El grupo destinatario de la actividad es cualquier profesional que trabaje con mujeres inmigrantes, como por ejemplo:

- Traductores
- Personal de ayuda humanitaria
- Especialistas en salud pública
- Trabajadores y voluntarios de ONG
- Profesores

⁹ GOOD PRACTICE BOOKLET on Culture- and Gender-sensitive Guidance and Counselling:
https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2011-10/docl_23657_103644217.pdf

- Trabajadores de protección de la infancia
- Trabajadores de salud mental (psicólogos, psiquiatras)
- Trabajadores de campamentos y refugios
- Coaches

La actividad pretende:

- Comprender el significado de conceptos como sexo, género y orientación sexual.
- Reflexionar sobre cómo se presentan las diferentes nociones relacionadas con el género en el entorno de los participantes y qué impacto tiene en las personas y en la sociedad en general.
- Ilustrar la naturaleza dinámica y compleja de las identidades de género.

3.3. Resultados del aprendizaje de la actividad

Esta actividad combina una exploración analítica de los conceptos (términos) utilizados en el trabajo en torno a la igualdad de género y cómo los entienden/utilizan las personas o los presentan los medios de comunicación y las autoridades educativas. Permite a los participantes reflexionar sobre el papel del lenguaje en la violencia de género. Puede encontrar los términos aquí: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence>¹⁰ y aquí también <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>¹¹.

3.4. Descripción de la actividad

Nombre de la actividad:

Confusión de género

Necesidades operativas/Logística:

- Prepare a short input/presentation input / presentation on the terminology used in work around gender equality – covering at least terms such as sex, gender, transgender, sexual orientation, gender-based violence, gender-based discrimination.
- The presentation can be made using flip charts or as an electronic presentation. Copy handouts - one per each group
- Pens and paper
- Appropriate visual aids and presentation equipment for the input
- Copies of the grid for group work

¹⁰ Gender identity, gender-based violence and human rights. (n.d.). Gender Matters. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence>

¹¹ Glossary. (n.d.). Gender Matters. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>

- Prepare a handout with the following quotations:
1. El término:
 - a. ¿Cómo lo has entendido?
 - b. ¿Cómo lo entienden en general tus compañeros / otras personas?
 - c. ¿Cómo lo presentan o promueven los medios de comunicación?
 - d. ¿Cómo lo presentan o promueven oficialmente las autoridades educativas de tu entorno?

El procedimiento de la actividad

1. Diga a los participantes que en esta actividad tendrán tiempo para reflexionar sobre cómo entienden los jóvenes y otras personas o instituciones de la sociedad los distintos términos relacionados con el género y la igualdad de género.
2. Divide a los participantes en grupos más pequeños: el número de grupos debe corresponder al número de términos que decidas explorar junto con los participantes. Cada grupo recibe un término (por ejemplo, género) y la tabla para el trabajo en grupo, que encontrarás al final de esta actividad. Indica a los grupos que primero deben escribir lo que ellos entienden por el término y, a continuación, seguir cada casilla de la tabla: cómo lo entienden otros jóvenes, cómo lo presentan los medios de comunicación y las autoridades educativas.
3. Los participantes deben basar su reflexión en lo que saben, lo que han oído o notado en su propio entorno. Díales que no hay problema si no conocen algunas de las respuestas. Conceda unos 30 minutos para esta parte de la actividad. Una vez que los grupos hayan terminado su tarea, pídeles que presenten sus conclusiones. Puede dejar un breve espacio de tiempo para preguntas después de cada presentación. Las preguntas, sin embargo, sólo deben hacerse si algo no está claro.
4. No abra aquí un debate. Al final del proceso haz una breve presentación de la terminología utilizada en la actividad - utiliza la sección Violencia de género de este sitio web <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence> y el Glosario de términos. Una vez hecho esto, continúa con la sesión informativa y la evaluación.

N.	Actividad	Detalles	Duración
----	-----------	----------	----------

1	Bienvenida	Introducción al proyecto EMMW	5 min.
		Esquema de la actividad (Subtema 2)	
		Acuerdo y consentimiento para la sesión	
		Presentación de los participantes	
		Expectativas	
2	Icebreaker / Actividad de calentamiento	Nudo humano : Ver Anexo	10 min.
3	Presentación de la actividad	- Pequeña introducción de la actividad - Divida a los participantes en grupos más pequeños - Distribuir las tareas	5 min.
4	Trabajo en grupo	Conceda 30 minutos a los participantes para que reflexionen sobre las terminologías. Los participantes deben basar su reflexión en lo que saben, lo que han oído o lo que han observado en su propio entorno.	30 min.
5	Presentación de la terminología	Al final, haz una breve presentación de la terminología utilizada en la actividad: utiliza la sección Violencia de género de este sitio web https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence y el Glosario de términos.	15 min.
6	Debate abierto	Debriefing y discusión de los resultados de aprendizaje de la actividad	15 min.
7	Evaluación de la	Reflexión en grupo	5 min.

	actividad		
--	-----------	--	--

3.5. Bibliografía

Puede encontrar más definiciones en el Glosario de Igualdad de Género, Consejo de Europa 2016:

<https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>.

- Pilcher, J. & Whelehan, I. (2004). 50 Key Concepts in Gender Studies. London: Sage, p. 7.

Para más información sobre la labor de integración de la perspectiva de género del Consejo de Europa, visite: <https://www.coe.int/gender-mainstreaming>.

4. Sensibilidad al trauma

4.1. Antecedentes

La sensibilidad al trauma se refiere a un entorno seguro y respetuoso que permite a las personas que han sufrido un trauma establecer relaciones afectuosas, autorregular sus emociones y comportamientos y tener éxito en todas las áreas de funcionamiento, al tiempo que se apoya su salud física y su bienestar. En la mayoría de los casos, los

profesionales deben ser capaces de identificar los signos de traumatización y de experiencia de violencia aunque las mujeres no hablen directamente de su experiencia, ya que el sentimiento de vergüenza y el miedo a la estigmatización impiden a muchas mujeres hacerlo. En los diversos entornos de asesoramiento -tratamiento médico, ayuda para encontrar trabajo o vivienda, asesoramiento jurídico- el personal puede relacionarse con sus clientes de forma sensible y empática, haciendo así posible que las mujeres confíen en ellos y reciban apoyo adicional para afrontar su trauma.

Las áreas de atención más importantes para crear un entorno sensible al trauma son

- **Seguridad** - Física y emocional, santuario, coherencia, previsibilidad, honestidad, transparencia, fiabilidad, disponibilidad y continuidad.
- **Gestión de las emociones:** Herramientas para ayudar a reflexionar, tomar conciencia, etiquetar las emociones, negociar para promover un estilo más racional/cognitivo de resolución de problemas.
- **Pérdida:** Empatía y apoyo ante el "dolor" de múltiples pérdidas (familia, hogar, amigos, comunidad, etc.).
- **Futuro:** Generación de esperanza, confianza y competencia.

Un ejemplo de sensibilidad al trauma serían las aulas informadas sobre el trauma, creadas por necesidad, para ayudar a los alumnos a afrontar el trauma de los tiroteos en las escuelas.

El siguiente ejercicio ayuda a desarrollar las competencias de sensibilidad al trauma de los trabajadores sociales.

4.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad

El grupo destinatario de la actividad es cualquier profesional que trabaje con mujeres inmigrantes, como por ejemplo:

- Traductores
- Personal de ayuda humanitaria
- Especialistas en salud pública
- Trabajadores y voluntarios de ONG
- Profesores
- Trabajadores de protección de la infancia
- Trabajadores de salud mental (psicólogos, psiquiatras)
- Trabajadores de campamentos y refugios
- Coaches

La actividad pretende:

- Desarrollar las competencias necesarias para trabajar con mujeres inmigrantes traumatizadas.
- Crear la oportunidad para que los trabajadores sociales compartan información y aprendan unos de otros.
- Desarrollar la empatía y la perspectiva necesarias para comprender la situación de los refugiados y migrantes traumatizados.

4.3. Resultados del aprendizaje de la actividad

La persona sensible al trauma, o consciente del trauma, es la que tiene una comprensión básica del trauma en el contexto del trabajo social. Un médico informado sobre el trauma puede pedir permiso a un paciente antes de tocarle, por ejemplo. O un trabajador social informado sobre el trauma puede preguntar a un inmigrante si quiere la puerta abierta o cerrada durante una sesión y preguntar por una distancia cómoda para sentarse.

Se esperan los siguientes resultados de aprendizaje:

- Comprender el trauma y su impacto.
- Garantizar la seguridad física y emocional.
- Confianza y transparencia.
- Apoyar la elección, el control y el empoderamiento de todos.
- Conciencia cultural.
- Utilizar un enfoque colaborativo.

4.4. Descripción de la actividad

Nombre de la actividad/práctica/herramienta :

Juego de rol de sensibilidad al trauma

Necesidades operativas/Logística

Para crear el escenario del juego de rol, el formador divide a los participantes en dos y les pide que creen los escenarios que se indican a continuación:

- Ambiente ruidoso y caótico.
- Figuras de autoridad.
- Entornos limitantes.
- Exhibición de relaciones de poder malsanas (específicamente basadas en el género)
- Contacto físico
- Bromas y humor inadecuados

El procedimiento de la actividad

1. Para este juego de rol, tenemos que dividir el grupo en 2 grupos. Cada grupo recibirá un desencadenante de trauma al que deberá prestar atención.
2. Cuando sea el turno de su grupo, dos personas deberán representar la situación en la que se toca el desencadenante del trauma.
3. Después, los participantes debatirán sobre el desencadenante del trauma, por qué es un desencadenante y cómo se produce.
4. A continuación, los participantes pueden debatir cómo se podría haber gestionado la situación de otra manera.
5. Es preferible que cada miembro del grupo participe al menos una vez en la representación.

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Bienvenida	Introducción al proyecto EMMW	5 min.
		Esquema de la actividad (Subtema 3)	
		Acuerdo y consentimiento para la sesión	
		Presentación de los participantes	
		Expectativas	
2	Icebreaker / Actividad de calentamiento	Juego de calentamiento HI, HA, HO	10 min.
3	División de tareas de actividad	Los grupos se dividen en dos y se distribuyen las tareas	10 min.
4	Emparejar los participantes	Los participantes se emparejan para representar el juego de rol de sensibilidad al trauma	5 min.
4	Roleplay	Los participantes escenifican los juegos de rol	10 min.

4	Comentarios sobre la primera entrada	Los participantes proporcionan información sobre el desencadenante del trauma, por qué lo consideramos un desencadenante y cómo se produce este desencadenamiento.	10 min.
5	Debate abierto	Debate de grupo y sesión informativa	15 min.
6	Evaluación de la actividad	Reflexión en grupo	5 min.

4.5. Bibliografía

Los trabajadores sociales y los profesionales pueden obtener más información sobre la eficacia de la formación en traumatología mediante juegos de rol en este artículo:

- Horton, E., Interiano-Shiverdecker, C. G., Hughes, C. L., & Stumpf, M. (2022). Engaged Trauma Training Through Role-Play Observations during COVID-19. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 15(2). Retrieved from <https://digitalcommons.sacredheart.edu/jcps/vol15/iss2/18>

5. Ser consciente de las relaciones de poder

5.1. Antecedentes

Un aspecto de la sensibilidad en el trabajo social con mujeres inmigrantes es ser consciente de las relaciones de poder entre el trabajador social y el cliente. Una sana comprensión de las relaciones de poder entre el trabajador social y las mujeres inmigrantes es clave en los procesos de asesoramiento. De acuerdo con los modos de poder y las relaciones de poder, TEW desarrolló la siguiente matriz que nos ayudará a comprender mejor las relaciones de poder. Véase la siguiente tabla:¹²

	Poder sobre	Poder juntos
Modos productivos de poder	Poder protector: Desplegar el poder para salvaguardar a las personas vulnerables y sus posibilidades de progreso	Poder cooperativo: Acción colectiva, compartir, apoyo mutuo y desafío, valorando lo común y lo diferente.
Modos de poder limitadores	Poder opresivo: Explotar las diferencias para mejorar la posición y los recursos propios a expensas de los demás.	Poder colusorio: Agruparse para excluir o suprimir la "otredad", ya sea interna o externa.

Los trabajadores sociales pueden ejercer un poder protector negativo sobre sus clientes cuando desarrollan un sentimiento de sobreprotección malsano y una percepción de sus clientes como víctimas. En algunos casos, esto puede extenderse demasiado y convertirse en un poder opresivo, en el que los trabajadores sociales amenazan a sus clientes con poner fin a sus servicios si éstos no siguen sus consejos. Tew recomienda revisar constantemente las relaciones de poder y reflexionar con los clientes para abordar estas cuestiones antes de que desemboquen en abusos de poder y manipulaciones.

La relación ideal sería la de poder cooperativo, en la que el trabajador social y las mujeres a las que apoya establecen objetivos comunes al proceso de asesoramiento y coevalúan los logros de dichos objetivos. Lo que puede ser particularmente importante es que el trabajador social no se convierta en parte de tales relaciones de poder

¹² Tew. (n.d.). Understanding Power and Powerlessness: Towards a Framework for Emancipatory Practice in Social Work. Journal of Social Work, 6(1), 33–51. <https://doi.org/info:doi/>

colusorias asumiendo el papel de salvador, sino que practique de una manera que se comprometa con las mujeres como un socio activo en el trabajo - generando posibilidades para el poder cooperativo mientras reconoce y respeta las diferencias de identidad y poder posicional. En el centro de este tipo de asesoramiento está la empatía y la escucha activa por parte del trabajador social.

Al mismo tiempo, es importante evitar quedar atrapado en las relaciones colusorias de victimismo (compartido) o en la construcción recíproca igualmente colusoria de los papeles de víctima y salvador. "Aunque estas formas defensivas de poder colusorio pueden servir para obtener la protección de los demás en un momento de vulnerabilidad, si se mantienen a largo plazo pueden atrapar a las personas en posiciones de impotencia".

5.2. Grupo destinatario y objetivo de la actividad

El grupo destinatario de la actividad es cualquier profesional que trabaje con mujeres inmigrantes, como por ejemplo:

- Traductores
- Personal de ayuda humanitaria
- Especialistas en salud pública
- Trabajadores y voluntarios de ONG
- Profesores
- Trabajadores de protección de la infancia
- Trabajadores de salud mental (psicólogos, psiquiatras)
- Trabajadores de campamentos y refugios
- Coaches

La actividad pretende:

- Hacer que los participantes sean conscientes de las relaciones de poder entre los trabajadores sociales y sus clientes.
- Mejora la relación entre las personas que participan en las actividades de asesoramiento
- Mejora la regulación emocional de los trabajadores sociales y las mujeres inmigrantes en los procesos de asesoramiento

5.3. Resultados del aprendizaje de la actividad

Esta actividad ayuda a los participantes a comprender la dinámica de poder en las relaciones de asesoramiento y cómo gestionarla.

5.4. Descripción de la actividad

Nombre de la actividad/práctica/herramienta:

Mapa del poder

Necesidades operativas/Logística:

En línea o in situ

Un formador con/sin co-formador

Materiales:

- Pizarra blanca o papel de rotafolio
- Marcadores
- Hoja de trabajo de mapeo (véase más abajo)

Hoja de trabajo "Power Mapping":

1. ¿Quién tiene el poder en la relación de asesoramiento?
2. ¿Cuáles son algunos de los factores que contribuyen a esta dinámica de poder (por ejemplo, edad, sexo, raza, estatus socioeconómico)?
3. ¿Cómo afecta esta dinámica de poder a la relación de asesoramiento?
4. ¿Qué puede hacer el consejero para manejar esta dinámica de poder?
5. ¿Qué puede hacer el cliente para manejar esta dinámica de poder?

Nota: Puede modificar la hoja de trabajo de Mapeo del poder según el contexto específico de su capacitación y el nivel de conocimiento y experiencia de sus participantes.

El procedimiento de la actividad

Instrucciones:

1. Introducir el concepto de relaciones de poder en el asesoramiento y por qué es importante que los trabajadores sociales que trabajan con mujeres refugiadas sean conscientes de ellas.
2. Distribuya a los participantes la hoja de trabajo Mapeo del poder y explique las instrucciones.
3. Pida a los participantes que piensen en una sesión de asesoramiento en la que hayan participado (ya sea como asesores o como clientes). Deben pensar en las dinámicas de poder que estuvieron en juego en esa sesión y cómo afectaron la relación entre el consejero y el cliente.
4. Pida a los participantes que completen individualmente la hoja de trabajo "Mapeo del poder".
5. Una vez que los participantes hayan completado la hoja de trabajo, divídalos en pequeños grupos y pídeles que discutan sus respuestas.

6. Anímelos a compartir sus experiencias y puntos de vista entre ellos.
7. Pide a cada grupo que comparta sus conclusiones clave con el resto del grupo.
8. Anótalas en la pizarra o en el rotafolio. Facilite un debate en grupo sobre las principales conclusiones.
9. Pregunte a los participantes cómo pueden utilizar estos conocimientos para gestionar las relaciones de poder en sus relaciones de asesoramiento con las mujeres refugiadas.

N.	Actividad	Detalles	Duración
1	Bienvenida	Introducción al proyecto EMMW	5 min.
		Esquema de la actividad (Subtema 4)	
		Acuerdo y consentimiento para la sesión	
		Presentación de los participantes	
		Expectativas	
2	Icebreaker / Actividad de calentamiento	Dos verdades y una mentira: Ver anexo	10 min.
3	Introducción	Introducir el concepto de relaciones de poder en el asesoramiento	5 min.
4	Power Mapping	- Distribuya la hoja de trabajo "Power Mapping" - Pida a los participantes que piensen en una sesión de asesoramiento - Pida a los participantes que rellenen la hoja de trabajo "Power Mapping"	20 min.

5	Compartir las experiencias	Los participantes compartirán experiencias entre ellos	
6	Discusión abierta	Pida a cada grupo que comparta sus principales conclusiones con el resto del grupo.	10 min.
7	Evaluación de la actividad	Los participantes reflexionan sobre el valor añadido gracias a la actividad y las formas de mejorarla en el futuro (si es necesario).	5 min.

5.5. Bibliografía

Aquí tienes algunas referencias para leer más sobre el mapeo de poder en los servicios de asesoramiento:

- Gerard, N. (2016). The use of power mapping in clinical practice. *Journal of Creativity in Mental Health*, 11(3-4), 399-408.
- Jungers, C. M., & Underwood, L. A. (2013). Power dynamics in counseling: Understanding oppression and privilege. *Journal of Counseling & Development*, 91(2), 224-231.

Anexo I

Energizadores:

Nombre: **Nudo humano**

Objetivo:

Dinamizar a los participantes y fomentar el trabajo en equipo y la comunicación.

Instrucciones:

1. Pida a los participantes que formen un círculo, hombro con hombro, mirando hacia dentro.
2. Pida a todos que extiendan la mano y agarren la de alguien que tengan enfrente (no la de la persona que tengan justo al lado).
3. Sin soltar la mano de nadie, el grupo debe trabajar conjuntamente para desenredarse del nudo que han creado.
4. Anime a los participantes a comunicarse entre sí y a moverse para ayudar a deshacer el nudo.
5. El objetivo es acabar con un círculo en el que todo el mundo esté de pie hombro con hombro y nadie esté cogido de la mano de alguien originalmente adyacente a él.

Variaciones:

- Puede aumentar el nivel de dificultad pidiendo a los participantes que realicen la actividad con los ojos vendados o con una mano atada a la espalda.
- Puedes cronometrar la actividad y retar a los participantes a desenredarse lo antes posible.

Anexo II

Energizadores:

Nombre: **Dos verdades y una mentira**

Objetivo: Dinamizar a los participantes y fomentar la interacción y la escucha activa.

Instrucciones:

1. Pida a cada participante que piense en tres afirmaciones sobre sí mismo: dos verdaderas y una falsa.
2. Por turnos, cada participante debe compartir sus tres afirmaciones con el grupo.
3. A continuación, el resto del grupo intentará adivinar qué afirmación es falsa.
4. Después de que cada persona haya compartido su afirmación, revele la falsa y pida al participante que comparta más detalles sobre las dos afirmaciones verdaderas.

Variaciones:

- Puede pedir a los participantes que compartan sus declaraciones en parejas o en pequeños grupos para fomentar conversaciones más profundas.
- Puede convertir esta actividad en una actividad de creación de equipos haciendo que los participantes compartan sus afirmaciones en pequeños grupos y que luego el grupo intente adivinar qué afirmación pertenece a cada persona del grupo.

AVISO LEGAL: Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.