

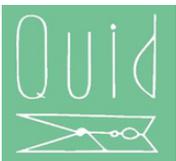


# WORLDPLACES

Outil sur les méthodes à adopter pour un engagement et une intégration significatifs des femmes migrantes



AWSA-Be  
Arab Women's Solidarity Association-Belgium  
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



UniversidadeVigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union



# Compromiso significativo e integración de las mujeres migrantes

**Autoras:** Alyssa Ahrabare y Alicia Arbid



Este manual ha sido elaborado por Arab Women Solidarity Association (Bélgica) en el marco de un proyecto transnacional financiado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea y ejecutado por un consorcio formado por el socio principal Quid (Italia), la Red Europea de Mujeres Migrantes (UE), Impact Hub (UE), Speak (Portugal), Generation 2.0 (Grecia) y la Universidad de Vigo (España). El contenido de este kit de herramientas no debe considerarse un reflejo de las opiniones y posiciones de la Comisión Europea.



# TABLE OF CONTENT

<b>1. PRÓLOGO Y OBJETIVOS</b>	6
AWSA-Be	6
Objetivos del manual	7
Autoras	8
<b>2. WORLDPLACES: PROYECTO Y SOCIOS</b>	9
El proyecto	9
Los socios	10
<b>3. RECOMENDACIONES GENERALES</b>	14
Cuestionar los prejuicios y estereotipos y desarrollar una sensibilidad intercultural	16
Encontrar un equilibrio entre alcanzar el objetivo del programa y mantener la capacidad de agencia de las personas beneficiarias	17
Trabajar en red	19
Tener en cuenta la dinámica de la sesión al idear el programa	20
Pensar en accesibilidad	21
Crear una política de evaluación de riesgos	22
Prestar atención a la forma en que te comunicas	23
Seguir evaluando y adaptando	24
<b>4. COMPROMISO SIGNIFICATIVO CON LAS MUJERES MIGRANTES: El grupo social de mujeres</b>	27
Mujeres migrantes	29
Mujeres migrantes recién llegadas	31
Mujeres migrantes como madres solteras	31
Particularidades ligadas al trasfondo cultural	32
<b>5. COMPROMISO SIGNIFICATIVO CON LAS MUJERES MIGRANTES: Hacer hicapié en la salud mental y el bienestar</b>	36
Construir un espacio seguro	38
Fomentar la confianza	39
<b>6. COMPROMISO SIGNIFICATIVO CON LAS MUJERES MIGRANTES: Creación de equipos en un entorno multicultural</b>	41
<b>7. CONCLUSIONES Y CONTACTOS</b>	45

# 1. PRÓLOGO Y OBJETIVOS

## AWSA-Be

AWSA-Be - Arab Women's Solidarity Association-Bélgica - es una asociación feminista con sede en Bruselas que promueve los derechos de las mujeres del mundo árabe, tanto en su país de acogida como en su país de origen. Inspirada en AWSA International, fundada en 1982 por la feminista egipcia Dra. Nawal El Saadaoui, la asociación se fundó en junio de 2006 y es independiente de cualquier afiliación política o religiosa. Desde hace 15 años, AWSA-Be crea manuales sobre distintos temas: feminismo, culturas árabes, identidad y estereotipos, cuerpo de la mujer, salud sexual y emocional, interculturalidad, etc. AWSA-Be ofrece programas de formación basados en estos contenidos. Estas formaciones están dirigidas a profesionales que llevan a cabo actividades con mujeres y hombres inmigrantes (entre 18 y 65+) y con jóvenes (en escuelas y centros juveniles). Además, AWSA-Be también ofrece talleres de autodesarrollo en torno a los temas de fortalecimiento de la autoestima, puesta en cuestión de creencias limitantes y mejora de la gestión emocional, con el apoyo de un orientador de vida profesional. Además de sus actividades educativas, AWSA-Be organiza actos socioculturales para concienciar sobre los derechos de la mujer y tender puentes entre distintas culturas. Por último, la organización participa activamente en diversas redes y plataformas feministas para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas y mejorar el acceso de todas las mujeres a los derechos fundamentales.



**AWSA-Be**

Arab Women's Solidarity Association-Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا

AWSA-Be situado a las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en la intersección de varios sistemas de violencia entrelazados (racismo y sexismo en particular). Por lo tanto, el fortalecimiento de la autoestima y la capacitación de estas mujeres, del mundo árabe y de otros lugares, se alinea profundamente con los valores y el propósito de la organización. Esta publicación es el reflejo de años de acciones de base con mujeres y niñas migrantes. Es el resultado de la colaboración entre AWSA-Be y la Red Europea de Mujeres Migrantes, una plataforma que reúne a más de 50 organizaciones que trabajan con mujeres y niñas migrantes en toda Europa.

Más info en: [www.awsa.be](http://www.awsa.be)

Manuales de AWSA-Be: <https://www.awsa.be/en/page/outils-pedagogiques>

# Objetivos del manual

El objetivo de este manual es proporcionar asesoramiento y buenas prácticas sobre el tema de la participación plena y la integración de las mujeres inmigrantes.

Los materiales pedagógicos expuestos se han adaptado a las necesidades específicas del consorcio del proyecto WORLDPLACES, pero pueden ser aplicados por cualquier organización que preste servicios o trabaje a nivel de base con mujeres y niñas inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiadas.

Este conjunto de herramientas se centra principalmente en proporcionar una metodología para actividades relacionadas con el fomento de la autoestima, el cuerpo y la identidad, y el patrimonio cultural, así como la creación de espacios seguros para mujeres y niñas de origen inmigrante.

Al promover una mejor comprensión de los problemas a los que se enfrentan las mujeres inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiadas en Europa, al animar a los profesionales a desarrollar enfoques interculturales y feministas, y al acabar con los prejuicios sobre las mujeres inmigrantes, este manual pretende fomentar el diálogo y el entendimiento mutuo entre las diferentes comunidades.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



# Autoras

Este manual ha sido elaborado por: Alyssa Ahrabare y Alicia Arbid.

Alyssa Ahrabare es jurista especializada en derechos humanos y libertades fundamentales. Activista feminista, es responsable de proyectos de la Red Europea de Mujeres Migrantes, portavoz de Osez le féminisme ! (¡Atrévete a ser feminista!) y vicepresidenta de la coordinación francesa del Lobby Europeo de Mujeres. Alyssa imparte formación a profesionales sobre el acceso de las mujeres a los derechos y la justicia. También es fundadora de una empresa que utiliza la práctica artística para trabajar con los jóvenes en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra todas las formas de discriminación y acoso.

Alicia Arbid nació en 1986 en la RDC. Mitad libanesa/mitad belga, tiene un máster en Prensa e Información. Trabaja como coordinadora de Arab Women's Solidarity Association-Bélgica desde 2010. Durante los últimos 12 años, ha desarrollado experiencias interculturales sobre el terreno en Bruselas y conocimientos especializados sobre los derechos de la mujer, con especial atención a las mujeres del mundo árabe. Es dinamizadora en EVRAS (el programa belga para la promoción de la educación sexual y afectiva) e imparte formación a profesionales en el marco de las misiones en educación permanente. Interviene en conferencias y seminarios en Bélgica y a escala internacional para compartir buenas prácticas y sensibilizar sobre la importancia de un enfoque intercultural feminista. También participa en la Red Europea de Mujeres Migrantes y es voluntaria en otras asociaciones de mujeres y culturales.

*Con un agradecimiento especial a Ihssan Himich (AWSA-Be), Severina Micheroux (La Voix des Femmes) y Adriana S. Thiago (European Network of Migrant Women).*

## 2. WORLDPLACES: PROYECTO Y SOCIOS



### El proyecto

En toda la Unión Europea, las mujeres inmigrantes encuentran importantes obstáculos para acceder a un empleo y conservarlo, disfrutando en consecuencia de menos oportunidades de integración.

Los lugares de trabajo son formidables centros de integración; sin embargo, no todos los lugares de trabajo son igualmente accesibles para las mujeres inmigrantes sin educación formal ni cualificación. El resultado es la exclusión de los procesos de integración y de la vida laboral. Aprovechando las mejores prácticas de integración basadas en el lugar de trabajo, [Worldplaces](#) pretende reunir al sector público y sin ánimo de lucro con empleadores con ánimo de lucro en redes locales permanentes de agentes interesados para superar la persistente discriminación contra las mujeres de origen inmigrante.

En el proyecto WorldPlaces participan socios de Italia, Portugal, Grecia, Bélgica, Austria y Alemania, así como organizaciones de ámbito europeo como la Red Europea de Mujeres Migrantes. El objetivo colectivo del consorcio es promover una integración mejor y más satisfactoria de las mujeres inmigrantes en el lugar de trabajo. Para ello, el proyecto pretende crear una serie de manuales y llevar a cabo acciones y talleres en toda Europa sobre distintos temas: [participación de las mujeres inmigrantes](#), [liderazgo](#), [conciliación de la vida laboral y familiar](#), [intercambio de lengua y cultura en el lugar de trabajo](#), [cuerpo e identidad...](#)

## Los socios

### European Network of Migrant Women (organización europea)



La Red Europea de Mujeres Migrantes (ENoMW) es una plataforma multiétnica y laica de ONG liderada por mujeres migrantes que trabaja por los derechos de las mujeres migrantes en Europa.

La ENoMW se asienta en los valores fundamentales de igualdad, justicia y feminismo. Las integrantes de la Red incluyen desde proveedoras de servicios de base hasta ONG centradas en la defensa de los derechos y la investigación. Sus organizaciones abarcan una amplia gama de temas en el ámbito de los derechos humanos de las mujeres migrantes y refugiadas, siendo las actividades más frecuentes el empoderamiento económico, la lucha contra la discriminación y el acceso a la justicia, y la lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas ("VAWG", por sus siglas en inglés). La ENoMW se esfuerza por combatir la discriminación y promover los derechos e intereses de las mujeres migrantes y refugiadas en Europa a través de la defensa coordinada, el intercambio de información, actividades de capacitación, proyectos y eventos, y representando a sus integrantes tanto a nivel europeo como nacional. La Red se compromete a reforzar el liderazgo de las mujeres migrantes, aumentando su visibilidad y celebrando sus contribuciones a las sociedades europeas. La ENoMW reconoce que la discriminación de la mujer está históricamente arraigada en otros proyectos patriarcales como el colonialismo, el imperialismo, la guerra y la explotación de los recursos naturales. La discriminación de la mujer por razón de sexo está intrínsecamente ligada a otras formas de opresión basadas en la raza, la etnia, la clase, la edad, la situación jurídica, la discapacidad y la orientación sexual, y se ve agravada por ellas. La violencia machista es un problema pandémico que afecta a las mujeres de todas las culturas, clases y etnias y se manifiesta a nivel interpersonal, comunitario e institucional: por eso nos comprometemos con los objetivos políticos de eliminar las causas sistémicas de esta violencia.

Más información: [www.migrantwomennetwork.org](http://www.migrantwomennetwork.org)

### Impact HUB (EU-wide)

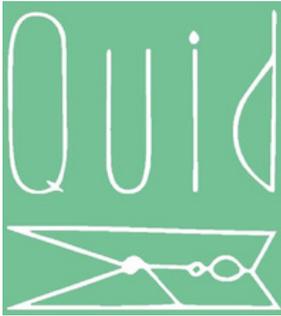
Construir un negocio mejor. Diseñar soluciones impactantes. (Re) imaginar el futuro... Impact HUB es una comunidad de emprendedores, creadores, innovadores e intraemprendedores que quieren actuar hoy para crear un mañana mejor para las personas y el planeta.



Impact HUB ha sido un catalizador de la acción empresarial durante más de 15 años. La organización comenzó en 2005, con una comunidad, en una ciudad. Era un espacio para que cualquiera que tuviera una idea para un mundo mejor se reuniera y colaborara - un lugar donde las ideas se convertían en impacto. Hoy, Impact HUB es una red mundial de 24.250 personas que impulsan el cambio - compuesta por más de 100 comunidades en más de 60 países de los 5 continentes.

Más información: [www.impacthub.net](http://www.impacthub.net)

## Quid (Italia)



Más info en: [www.quidorg.it](http://www.quidorg.it)

El modelo de empresa social de Quid se basa en la creencia de que transformando los límites del mundo y de la sociedad en puntos de partida, el mercado puede desarrollar modelos de negocio nuevos e innovadores. La misión de la organización empieza donde otros se detienen. Donde termina la cadena de valor del tejido, empieza el proceso de diseño y fabricación de Quid. Donde el mercado laboral discrimina, Quid construye experimentos de liderazgo y formación inclusivos.

Hoy, Quid cuenta con 133 empleados, el 67% con experiencia de exclusión laboral, el 83% mujeres. La empresa ha creado más de 213 puestos de trabajo desde 2013. Y gracias a su cadena de suministro circular, ha ampliado el ciclo de vida de más de 1.170 tejidos colaborando con 50 fabricantes textiles, empresas y marcas de todos los distritos históricos de la moda italiana.

## Speak (Portugal)



Más info en: [www.speak.social/en/](http://www.speak.social/en/)

SPEAK es una organización con sede en 24 países que ofrece cursos de idiomas a grupos que se reúnen en persona y en línea para aprender juntos. La plataforma está abierta a todos los que quieran aprender un idioma sin condiciones ni restricciones. La metodología se basa en juegos, conversaciones y actividades en grupo. Más allá de proporcionar un espacio seguro para aprender nuevos idiomas, SPEAK pretende tender puentes entre diferentes personas culturas. SPEAK cuenta con 60.000 participantes de 203 países, que hablan 60 idiomas. La organización colabora con proveedores de servicios que trabajan con grupos vulnerables sus beneficiarios hacia ellos. Algunos de estos socios trabajan con mujeres migrantes y refugiadas, por lo que se han creado grupos específicos creados, adaptados a las necesidades de este público.



Wonderlane / UNSPLASH



## Generation 2.0 (Grecia)



**Generation 2.0**  
For Rights Equality & Diversity

Generation 2.0 RED es una organización sin ánimo de lucro de personas de orígenes que trabajan juntos para promover la participación igualitaria en una sociedad multicultural a través del empoderamiento de la comunidad.

La organización combina acción e investigación, con el objetivo de promover los derechos humanos, la igualdad y la heterogeneidad, luchando contra el racismo, la xenofobia y la discriminación en general. Generation 2.0 RED cuenta con más de 10 años de experiencia en acción social, investigación sociológica y jurídica, gestión de programas y organización de eventos culturales. La organización participa y coopera con las mayores redes de derechos humanos de Grecia y Europa, reivindicando los derechos de grupos sociales vulnerables, independientemente de su origen, nacionalidad, religión, género u orientación sexual. Presta servicios gratuitos a personas migrantes todos los días, ha participado en festivales y ha organizado numerosos actos y acciones que promueven los derechos humanos. Además, la organización ha llevado a cabo campañas que han conducido al derecho a la ciudadanía griega de los hijos e hijas de inmigrantes. Generación 2.0 RED es el resultado de la fusión de Segunda Generación, que había estado activa como grupo informal desde 2006, y el Instituto para los Derechos, la Igualdad y la Diversidad (i-RED), en diciembre de 2013.

Más info en: [www.g2red.org/el/about-us/](http://www.g2red.org/el/about-us/)

# 3. RECOMENDACIONES GENERALES





Esta sección aborda las recomendaciones generales sobre las medidas preventivas y el enfoque general que las autoras de este manual aconsejan adoptar a la hora de llevar a cabo actividades con mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas.



## Cuestionar los prejuicios y estereotipos propios y desarrollar una sensibilidad intercultural

Las mujeres migrantes se enfrentan a estereotipos y prejuicios que conforman su percepción del mundo. Las representaciones mediáticas y literarias, cargadas de estereotipos y prejuicios culturales, desempeñan un papel importante en la construcción social de lo que una mujer migrante es, debería ser o se le permite hacer. Los profesionales que trabajan con mujeres y niñas migrantes también tienen sus sensibilidades, experiencias y estereotipos interiorizados, junto con un mayor o menor grado de sensibilidad intercultural. Como dinamizadores, somos humanos y nuestras experiencias nos han conformado y han dado forma a nuestras percepciones. Ante determinadas situaciones, pueden surgir emociones: es natural. La clave para abordarlas es ser consciente de los propios sentimientos y límites. Así pues, un proceso de reflexión personal es esencial para que la persona que dirige la actividad no proyecte sus prejuicios personales en las personas beneficiarias. Esto también es fundamental para crear un espacio en el que las mujeres y niñas migrantes puedan sentirse libres para compartir sus experiencias, sus miedos y las barreras a las que se enfrentan en su vida cotidiana.

Además, permite a quien dinamiza no tomarse las reacciones o intervenciones de las personas beneficiarias como algo personal, lo cual es un aspecto importante del trabajo con un grupo vulnerable. Que alguien abandone la sala o no participe en una actividad concreta puede significar muchas cosas: desde que un trauma aflora a la superficie, hasta que no entienda del todo o malinterprete los propósitos que hay detrás de una actividad. Si quien dinamiza consigue ser flexible y mostrar empatía, puede calmar situaciones tensas y permitir que todos experimenten y disfruten plenamente de la actividad propuesta.



Olga Tokarezyk / @ENOMW

## Encontrar un equilibrio entre alcanzar el objetivo del programa y mantener la capacidad de agencia de las personas beneficiarias

Los y las profesionales que trabajan con mujeres migrantes pueden mostrar a veces actitudes de distanciamiento, moralización, desempoderamiento con respecto a su público: esto puede ser una expresión de relativismo cultural.

El relativismo cultural puede expresarse de diferentes maneras. Por ejemplo, algunos profesionales pueden mostrarse reacios a tratar temas relacionados con la sexualidad con mujeres africanas, ya que suponen que el tema es tabú para ellas. Sin embargo, estas mujeres, como cualquier otra persona, necesitan un acceso adecuado a la información cuando se trata de su salud, incluida la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

Algunos profesionales expresan sus dificultades para cuestionar el marco de referencia (cultura, religión) de su público por miedo a ofenderles, o en nombre de un supuesto "respeto cultural". Otros profesionales señalan que no se sienten legitimados para abordar algunos temas, especialmente en relación con valores religiosos o culturales. Desde el punto de vista de las autoras, es muy necesario luchar contra estas barreras colaborando con organizaciones especializadas, participando en cursos de formación, leyendo o simplemente comprometiéndose abierta y honestamente con el grupo al que uno se dirige. De hecho, a veces, las buenas intenciones, como la de no ofender a nadie, conducen a la infantilización y a los prejuicios, mientras que los derechos humanos de las mujeres no son negociables ni inalienables, independientemente del origen, la cultura o la religión. Se aconseja no proyectar ninguna idea preconcebida de lo que quiere la beneficiaria o de lo que es "mejor" para ella. Se fomenta mucho un enfoque en el que se abran espacios para el diálogo y la flexibilidad. Uno de los retos es encontrar una postura que sea alentadora y respetuosa con la autonomía y la individualidad de cada persona.

No se trata de pensar o decir las cosas en el lugar de las personas beneficiarias. Al contrario, se trata de ayudarlas a recopilar la información y las herramientas que necesitan para resolver sus propios problemas, y de animarlas respetando al mismo tiempo la capacidad de cada una para no crear situaciones de dependencia.

## ¿Cómo dar espacio a las personas beneficiarias para que tomen sus propias decisiones? - Buenas prácticas: La Voix des Femmes (Bélgica)

Cuando las mujeres inmigrantes se inscriben en cursos de alfabetización, muchos proveedores de servicios tienden a orientarlas hacia determinadas trayectorias profesionales que consideran apropiadas para el grupo destinatario. Sin embargo, esto puede tener el efecto pernicioso de antagonizar a la mujer si siente que se le impone algo para lo que no ha sido preparada. Una buena práctica consiste en acompañar progresivamente la reflexión en torno a una trayectoria profesional. Por ejemplo, hablar de la seguridad social, de las ventajas de tener un trabajo y ganar independencia como mujer, etc. Dar sentido es esencial: lo que pueden esperar va más allá de ganar un sueldo: puede ser salir de casa, participar en un sistema de solidaridad, ser independiente, abrir posibilidades, hacer algo distinto a estar siempre con los hijos, reequilibrar una relación, etc. Abordar estos diferentes temas puede llevar a la beneficiaria a querer emprender acciones concretas para conseguir un empleo (si no era el caso en un principio).

En algunos países, como Bélgica, se presiona a las mujeres para que encuentren un empleo y sean productivas en el mercado laboral, a veces antes de que estén preparadas o sin reconocer su voluntad. A menudo, la carrera profesional que se les impone está estereotipada (suele estar relacionada con la limpieza y la cocina). Asumir que sólo pueden emplearse en estos ámbitos es prejuicioso. Sin embargo, pensar que no pueden prosperar en los llamados sectores "femeninos" también puede tener un impacto inadecuado. La clave es adoptar un enfoque feminista y trabajar con las beneficiarias en la independencia, la capacitación y la autoestima. Si no están empleadas, muchas mujeres no consideran que el trabajo invisible que realizan para la familia (cuidado de niños, contabilidad, trabajo administrativo, etc.) tenga ningún valor. Cambiar la forma en que se perciben a sí mismas y su trabajo puede darles más confianza y animarlas a encontrar empleo según sus propias condiciones, objetivos y normas.

Además, promover ejemplos positivos también puede ser una forma poderosa de inspirar a las mujeres. Por ejemplo, organizar talleres o reuniones informales en las que las mujeres que han completado con éxito uno de los programas del proveedor de servicios (ya sean cursos de idiomas, integración laboral o cualquier otra actividad) puedan conocer a mujeres que participan actualmente en el mismo programa puede tener un gran efecto motivador.

# Trabajar en red



Cuando se lleve a cabo una actividad o un programa con mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas, las funciones de cada cofacilitador deben decidirse previamente y quedar claras desde el principio para optimizar el trabajo y los resultados. También se aconseja trabajar en red y preparar los contactos de organizaciones de confianza que trabajen en diversos temas relacionados con la violencia contra las mujeres, el acceso de las mujeres a los derechos y la salud (incluida la salud sexual y reproductiva), el asesoramiento jurídico, el apoyo administrativo, los servicios para familias, etc.

Las mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas se enfrentan a múltiples formas de violencia y discriminación a su llegada al país de acogida, entre las que destacan los retrasos administrativos y la burocracia, así como la falta de consideración por parte de algunas entidades públicas y políticas. Como consecuencia, este grupo destinatario puede carecer de confianza en las instituciones. Por lo tanto, es aún más importante proporcionarles una red de apoyo clara y fiable, y poder dirigirles hacia colaboradores adecuados cuando nuestra organización no pueda prestarles un servicio adecuado a su situación específica.

Cuando sea posible, el trabajo personal e individualizado con cada beneficiario permite comprender adecuadamente cada situación individual y ofrecer las mejores soluciones posibles. Esto requiere un tiempo de acompañamiento bastante constante y un equipo multidisciplinar con diversas competencias (trabajadores sociales, psicólogos, profesores, juristas, etc.). Cuando no es posible, como ya se ha dicho, trabajar en red es una buena alternativa. Siempre y cuando reciba la formación adecuada, el equipo encargado podrá realizar derivaciones eficaces para que las mujeres no tengan que pasar por varios contactos innecesarios.

## Tener en cuenta la dinámica de la sesión al idear el programa

Independientemente del tema, los propósitos y la duración de la actividad, la eficacia en la consecución de los objetivos depende en gran medida de que el programa esté bien pensado, a fin de prever espacio y tiempo suficientes para que los beneficiarios integren plenamente los contenidos que se les ofrecen. Luchar contra el impulso de hacer demasiado de una vez es un aspecto importante de la planificación de una actividad factible y eficaz. Además, es útil alternar entre distintas herramientas y técnicas. A las sesiones teóricas pueden seguir actividades dinámicas y participativas. Se pueden incluir momentos de relajación y tiempo libre para que las personas beneficiarias no se sientan abrumadas por un exceso de información. Además, estos momentos informales son útiles para que las participantes se conozcan y aumenten la cohesión y la confianza dentro del grupo. Se aconseja dejar a las participantes su propio espacio y gestión del tiempo, sobre todo cuando se trata de abordar temas densos como la violencia contra las mujeres. Permitir que las participantes abandonen la sala cuando lo consideren oportuno puede evitar casos de revictimización y permitir la creación de un espacio seguro.

La adaptabilidad sigue siendo un aspecto clave a la hora de llevar a cabo una actividad con cualquier tipo de público: percibir si los beneficiarios se están implicando con el contenido y las actividades propuestas, evaluar si la dinámica del grupo es positiva y actuar sobre estos aspectos en el momento (manteniendo la coherencia dentro del equipo de dinamizadores y de acuerdo con los objetivos de la sesión) puede parecer un equilibrio difícil de encontrar, pero se consigue con experiencia y una planificación adecuada.

Trabajar en un equipo de varios dinamizadores con funciones claramente definidas es de gran ayuda en ese aspecto. Por ejemplo, si un dinamizador se centra en la gestión del tiempo, esta persona es menos activa que la que presenta el contenido, y puede mantener una visión global de los participantes para evaluar si alguien se siente excluido, no participa o reacciona mal al contenido o a un dinamizador en particular. Al hacer esta evaluación, una vez más, es importante no dar nada por sentado: que alguien no hable no significa necesariamente que no esté prestando atención, por ejemplo. Cuando se detecta que un beneficiario no parece estar participando plenamente en la actividad, dirigirse a él en privado, con delicadeza, y entablar un debate puede proporcionar una idea más clara de lo que está ocurriendo. Una vez realizada la evaluación, es importante abordar la situación en colaboración con los demás dinamizadores. De hecho, asegurarse de que el equipo que dirige la actividad tiene el mismo nivel de información y está en la misma onda en cuanto al enfoque y los objetivos es un aspecto crucial, ya que cualquier discrepancia puede ser detectada fácilmente por los beneficiarios y generar una pérdida de confianza.

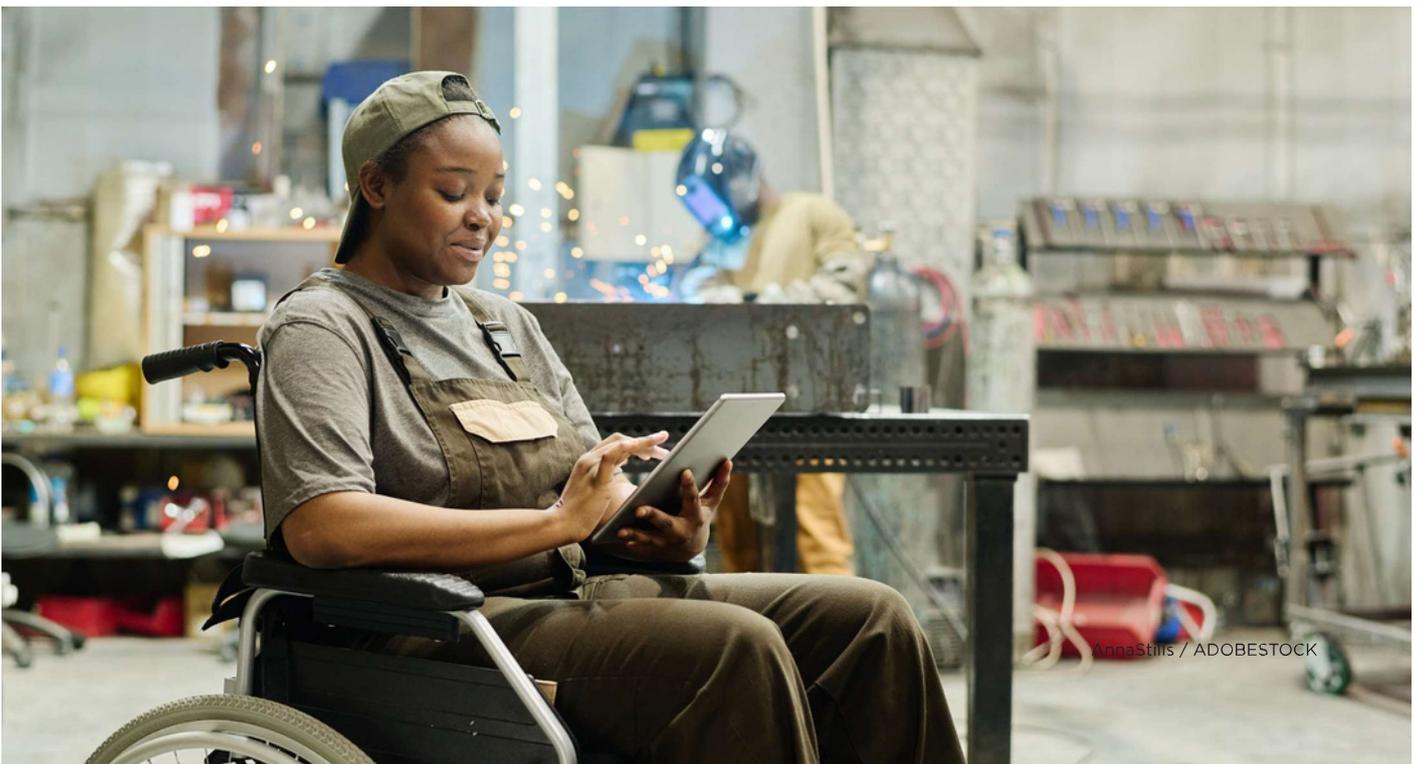
# Pensar en accesibilidad

La accesibilidad de las actividades previstas debe considerarse en relación con las realidades específicas del grupo destinatario. Cuando se trata de mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas (o de mujeres en general), los horarios de los talleres, los espacios solo de mujeres y el acceso a herramientas digitales (Internet, ordenador, software o programas específicos, etc.) son aspectos relevantes.

A raíz de la pandemia del COVID, el sector de la sociedad civil (y la sociedad en su conjunto) ha llegado a la conclusión de que es crucial reconocer el acceso de nuestros beneficiarios a la tecnología y las competencias digitales existentes (o la falta de ellas) y adaptar nuestra actividad y contenidos a ello. Por ejemplo, es posible crear una formación en competencias digitales para mujeres, para que puedan acceder a programas en línea o apoyarlas en su búsqueda de empleo.

Adaptar los materiales a los niveles de lectura y escritura de cada grupo es otro aspecto a tener en cuenta. Siempre que sea posible, se aconseja proporcionar traducción e interpretación, materiales en varios idiomas y realizar las actividades en un idioma que todos puedan entender. Cuando esto no sea posible, el animador puede reconocer la dificultad y la incomodidad de la situación fomentando la solidaridad entre los participantes, que pueden ayudarse mutuamente a comprender lo que ocurre y a expresarse.

El lugar y el entorno del taller (ruido, actividad comercial, exterior o interior, accesibilidad para personas con discapacidad, iluminación, privacidad, etc.) también tienen un papel esencial para crear un espacio adecuado de acuerdo con los objetivos de la sesión.



## Crear una política de evaluación de riesgos

Es importante evaluar y prever los riesgos que correrán las personas que participen en las actividades propuestas. ¿A quién dejan en casa? ¿Dejan estas actividades un rastro digital por el que puedan sufrir represalias? ¿Están en peligro? ¿Viven en una comunidad muy controlada? ¿Cómo es posible evaluar el riesgo al que se enfrenta alguien una vez que ha participado en una actividad? Todas estas preguntas deben plantearse y responderse antes de que se celebren los talleres.

- Formar a los participantes para que reconozcan y comprendan los riesgos a los que se exponen y dispongan de un plan de seguridad.
- Asegurarse de que se respeta el secreto profesional.
- Estar preparado para afrontar traumas y compartir contactos útiles.



**Ver Trauma Tapping y Técnicas Havening:** Las técnicas Havening y el trauma tapping han sido creadas por Ulf Sandström y Gunilla Hamne de Suecia, que han trabajado durante más de 10 años a nivel internacional entre las poblaciones expuestas a estrés y trauma por genocidio y conflictos, en prisiones, niños soldados y mujeres víctimas de violencia sexual.

## Prestar atención a la forma en que te comunicas

Una comunicación abierta y clara es clave para la correcta realización de los objetivos del programa. En este sentido, conviene prestar atención a las palabras que utiliza el dinamizador durante la actividad para que todos entiendan bien las ideas. Explicar las palabras y los conceptos, incluso cuando puedan parecer obvios para el dinamizador, es otro aspecto importante. Si parece que uno o varios participantes no captan lo que el facilitador está diciendo, se recomienda utilizar otra redacción o invitar a otro participante a que lo explique con sus palabras.

Debe evitarse el uso de un lenguaje crudo para describir situaciones de violencia con el fin de no desencadenar malas reacciones en las personas beneficiarias. Al formular preguntas a las participantes, se aconseja tener en cuenta que no hay que esperar una respuesta concreta, sino intentar rebotar en cada afirmación para permitir un pensamiento colectivo y un acercamiento sin prejuicios.

No hay un estilo o postura únicos que deban valorarse más que los demás a la hora de dinamizar, los participantes no se sentirán cómodos si el dinamizador no lo está. Por lo tanto, no se aconseja intentar imitar el enfoque de otra persona.

También es fundamental que el facilitador tenga cuidado de no transmitir estereotipos o generalizaciones en su discurso. Definir las palabras y expresiones que se utilizan puede ayudar: ¿qué significa ser una "mujer migrante", de quién estamos hablando?

Por último, desde un punto de vista pedagógico, parece más eficaz tomar como punto de partida lo que se conoce colectivamente, las experiencias y los antecedentes de las participantes, lo que ya saben, y luego, a partir de ahí, llevarlas a descubrir nuevas ideas.

### Consejos para un estilo de comunicación que potencie el compromiso y el bienestar de las personas beneficiarias:

- Aclare las expectativas y los resultados esperados del programa.
- Optar por sesiones más cortas dentro de un programa más amplio.
- Identifique las prioridades con las participantes.
- Centrarse en grupos reducidos.
- Incluir tiempo para intercambios personales, no sólo profesionales. Trabajar despacio, teniendo en cuenta el bagaje de las participantes, permitiéndoles expresarse largo y tendido para identificar sus miedos y preocupaciones.

# Seguir evaluando y adaptándose

No existe una receta única ni una forma adecuada de hacer las cosas, pero es necesario evaluar y readaptar constantemente en función de las necesidades y reacciones del público, el contexto o contextos y los medios disponibles.

La evaluación es un aspecto esencial de la prestación de servicios buenos y bien adaptados. Esto implica pasar tiempo con los beneficiarios para hablar de lo que han sacado de las actividades y cómo se relaciona (o no) con sus propias vidas y experiencias. Estas evaluaciones pueden hacerse por distintos medios: entrevistas con los beneficiarios, formularios, cuestionarios en línea, preguntas abiertas y cerradas, feedback con herramientas específicas como imágenes, etc.



Es importante no cambiar las palabras y formulaciones utilizadas por los participantes en las evaluaciones para dar un significado adecuado a lo que experimentan y sienten. Por ejemplo, esta frase recogida en un formulario de evaluación "Con este taller, salí del silencio" indica autocapacitación y toma de conciencia personal, además de ruptura colectiva del silencio.

**Algunas preguntas para hacer a los dinamizadores (o para que se las hagan a sí mismos) para evaluar su trabajo y sus progresos:**

- ¿Cómo te sientes y te evalúas a ti mismo? (predisposición, comunicación, postura, etc.).
- ¿Cómo ves la evolución de tus actividades/talleres con respecto a las especificidades de tus participantes?
- ¿Cómo viven este taller/proyecto los beneficiarios (testimonios y feedbacks)?

## 4. COMPROMISO SIGNIFICATIVO CON LAS MUJERES MIGRANTES:

### Entendiendo las particularidades del grupo objetivo

Cada grupo tiene sus propias características y necesidades. Analizarlas sin mantener un marco de actuación demasiado rígido es otro de los equilibrios que hay que encontrar cuando se trabaja con un grupo vulnerable. Esta sección pretende proporcionar al lector algunos modelos de análisis que deben confrontarse con las realidades del terreno, que son siempre diferentes, cambiantes y sorprendentes. Comprender a un grupo y sus necesidades específicas no debe impedir reconocer la individualidad de cada persona dentro de este grupo determinado.



Para comprender mejor las dificultades y necesidades de un grupo objetivo, se recomienda un enfoque intercultural, feminista y sociológico. Cuando se trata de mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas, especialmente las recién llegadas al país de acogida, es importante conocer las realidades a las que se enfrentan y se han enfrentado, según los diferentes contextos y regiones de donde proceden.

Las mujeres migrantes se encuentran en la intersección de sistemas de opresión patriarcales, coloniales/racistas y capitalistas. Por lo tanto, para comprender plenamente a este grupo objetivo y sus especificidades, es útil considerarlas a través de sus experiencias como mujeres, como mujeres de origen migrante y como mujeres que pueden estar enfrentándose a otras formas de discriminación (edad, orientación sexual, discapacidades, etc.). Al considerar todos estos aspectos, también es clave comprender que, en la vida de una mujer migrante, no se manifiestan por separado y uno tras otro, sino que más bien están entrelazados y son inseparables.



## El grupo social de mujeres

Las mujeres, como grupo, sufren discriminación y violencia por razón de su sexo. Esta violencia puede adoptar la forma de abuso verbal, psicológico, físico, sexual, económico o administrativo. En su forma extrema, puede llegar al asesinato, que puede denominarse "femicidio" (asesinato de una mujer por el hecho de ser mujer). Se cuentan 50 feminicidios cada semana en los Estados miembros de la Unión Europea. Para hablar de este tipo de violencia, muchas organizaciones feministas optan por utilizar la expresión "violencia machista contra las mujeres y las niñas". De hecho, en la inmensa mayoría de los casos, esta violencia es perpetrada por hombres contra mujeres (el 95% de la violencia doméstica contra niñas y mujeres es cometida por hombres, por ejemplo). La violencia de los hombres contra las mujeres y las niñas existe en todos los países del mundo y afecta a todos los aspectos de la vida de las víctimas. Se da en todas las culturas, religiones, comunidades y edades. La idea de que la violencia contra las mujeres y las niñas constituye un continuo fue conceptualizada por la profesora Liz Kelly en 1988.

El concepto de continuum implica que la violencia masculina contra las mujeres y las niñas, sea del tipo que sea, es el resultado de relaciones de poder estructurales entre los sexos. También implica que dicha violencia, por diversa que sea, se apoya en raíces comunes.

Además de esta violencia, las mujeres, como grupo, se enfrentan a desigualdades en todos los aspectos de la vida privada y pública (hogar, lugar de trabajo, espacios políticos, calle, etc.).

## Algunos datos:

- Según las últimas cifras de Eurostat, la carga de las tareas domésticas sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres en Europa. De media en la UE, el 79% de las mujeres cocinan y realizan tareas domésticas a diario, frente a sólo el 34% de los hombres. Además de este trabajo invisible, no remunerado y poco valorado de cocinar, limpiar, planificar y organizar, las mujeres también soportan una carga "emocional" y "mental" al cuidar de sus familias. Este papel de cuidadora principal de los hijos y del cónyuge se sigue considerando en gran medida que corresponde a la madre.
- Según la Comisión Europea, la diferencia salarial entre mujeres y hombres en la UE es del 14,1% y sólo ha variado mínimamente en la última década. Significa que las mujeres ganan de media un 14,1% menos por hora que los hombres.
- En los Estados miembros del Consejo de Europa, los hombres siguen representando por término medio aproximadamente las tres cuartas partes de los miembros de los gobiernos y parlamentos nacionales.

La violencia simbólica o cultural contra las mujeres también es a veces invisible. Sin embargo, sirve de base para todo el continuo de violencia sexista y sexual. Las culturas patriarcales alimentan estereotipos de género que encierran a mujeres y hombres en roles preestablecidos que se presentan como una realidad inalienable cuando, en realidad, son meras construcciones sociales. Los estereotipos sexistas transmiten la idea de que las mujeres son sumisas y dóciles por naturaleza, dedicadas a las tareas domésticas y al cuidado de los demás. A los hombres, en cambio, se les supone dominantes y capaces de conquistar el mundo. Así, las sociedades patriarcales consideran lógico que las mujeres estén bajo la autoridad de los hombres, o incluso que les pertenezcan. Podemos encontrar estas concepciones profundamente arraigadas, con diferentes manifestaciones, en todas las culturas y sociedades. Como resultado, la voluntad de controlar la vida, el cuerpo y la sexualidad de las mujeres puede encontrarse en religiones, leyes y costumbres de todo el mundo.



## Mujeres migrantes

La violencia machista íntima y estructural a la que se enfrentan todas las mujeres, en sus diferentes contextos y facultades, se agrava en el caso de las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, que se enfrentan a múltiples factores de discriminación y son, por tanto, socialmente más vulnerables. Además de la violencia machista contra las mujeres, las mujeres y niñas migrantes también se enfrentan al racismo, la exclusión cultural, la segregación, el techo de cristal étnico, la falta de acceso a los servicios públicos, las dificultades relacionadas con el reconocimiento de diplomas y cualificaciones, los obstáculos legales y la sexualización y fetichización específicas basadas en sus orígenes. Algunas mujeres migrantes también pertenecen a otros grupos discriminados (mujeres lesbianas, mujeres con discapacidad, niñas menores de edad, mujeres indocumentadas, etc.), lo que las expone a un riesgo desproporcionado de sufrir violencia y exclusión.

Para comprender estas vulnerabilidades y barreras que se entrecruzan, es necesario examinar





grupos específicos y analizar sus necesidades. Cuando los responsables políticos consideran a las "mujeres migrantes" como una entidad colectiva, es muy fácil caer en estereotipos y amalgamas que socavan el bienestar y el acceso a los derechos de determinados grupos de mujeres. Por lo tanto, es esencial adoptar un enfoque específico para el grupo al que nos dirigimos. Esta es la base del enfoque interseccional, necesario para abordar eficazmente las realidades de las mujeres y las niñas.

A nivel institucional, las mujeres migrantes sufren discriminación, lo que repercute enormemente en su salud mental y física, lo que, a su vez, repercute en su asistencia a diferentes actividades y compromisos. Por ejemplo, algunas instituciones citan sistemáticamente a las mujeres migrantes a los cursos de idiomas a los que tienen que asistir en Bélgica como parte de su itinerario de integración, exigiéndoles además que asistan a estos cursos con regularidad.

Es importante señalar que las mujeres inmigrantes suelen sentirse agotadas. Psicológicamente, su autoestima puede ser baja (debido a la exclusión que experimentan) y puede ser urgente darles más confianza y valor, proporcionarles espacios de cuidado. Por lo tanto, independientemente del tema y los fines del programa que una organización lleve a cabo para mujeres y niñas inmigrantes, se aconseja poner un énfasis específico en crear un ambiente agradable que les permita sentir que progresan, sentirse animadas, motivadas y recargadas.

Cuando se trata de llevar a cabo proyectos y programas continuos con mujeres y niñas migrantes (o con mujeres en general), es necesario prestar una atención específica a los posibles contextos de violencia. No puede existir un desarrollo sostenible (ya sea profesional, de habilidades interpersonales o de empoderamiento) si no se abordan adecuadamente las situaciones de violencia (ya sea por parte de la estructura que presta servicio directo a la beneficiaria o por parte de una organización de confianza a la que la mujer pueda ser remitida). La salud y el bienestar mental no deben pasarse por alto a la hora de diseñar y ejecutar actividades con mujeres y niñas migrantes, sobre todo porque el acceso a la atención no siempre es fácil para este grupo destinatario. Por ello, un análisis sociológico de las necesidades del grupo es un requisito previo para ofrecer servicios y programas de apoyo, evitando al mismo tiempo un impacto psicológico negativo en las víctimas potenciales de violencia sexual y de género dentro del grupo.

### **Algunas preguntas para ayudar a identificar las necesidades específicas de las mujeres migrantes:**

- ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan las mujeres migrantes y cuáles pueden ser las barreras para que se unan a una actividad? - Barrera cultural, horario, tiempo, miedo a lo que les espera, entorno desconocido, etc.
- ¿Qué puede ahuyentarlas? ¿Cómo hacer que se sientan cómodas?
- ¿Qué hay que tener en cuenta al planificar la logística?
- ¿Cómo adaptar el contenido y los materiales a las necesidades específicas de las mujeres migrantes? ¿Cuál es la manera más eficaz?

## Mujeres migrantes recién llegadas

Cuando se presta apoyo a una mujer migrante recién llegada, el primer paso recomendado es ayudar a identificar las prioridades de la mujer que son específicas de su situación (sin proyectar ninguna solución "ideal" ni presionarla). Esto es especialmente relevante cuando se trata de mujeres migrantes que carecen de educación formal y títulos, ya que tienen un conjunto reducido de opciones.

El idioma es una barrera clave para que las mujeres recién llegadas se integren en la sociedad de acogida. Sin embargo, no siempre es la prioridad de la mujer o lo que ella identifica como más urgente. Puede estar más centrada en sobrevivir y mantener a su familia. Desaconsejamos enérgicamente la alienación y la moralización, que pueden tener un gran efecto en la salud mental y física de las mujeres inmigrantes.

## Mujeres migrantes como madres solteras

En el caso de las mujeres que son madres solteras, también hay aspectos a los que prestar atención para que puedan plantearse mejor su proyecto profesional: la gestión del tiempo, el cuidado de los niños, las creencias limitantes sobre sí mismas, entre muchos otros. Es útil tener en cuenta que para algunas madres solteras de origen migrante la opción de una guardería plantea cuestiones de fondo relacionadas con su estatus cultural como madres. Por lo tanto, es esencial abordar esta cuestión desde un punto de vista intercultural sin caer en el relativismo cultural o el etnocentrismo, sino más bien acompañar a las mujeres en sus reflexiones, proponiéndoles que pasen un día en una guardería, por ejemplo, para observar cómo se trata a los niños, e iniciar círculos de debate en torno a esta cuestión con otras mujeres migrantes.



## Particularidades ligadas al trasfondo cultural

Pueden aparecer algunas particularidades en función de los antecedentes culturales de las beneficiarias.

Por ejemplo, las mujeres de Rusia, Europa del Este o China (antiguos países comunistas) crecieron a menudo en un entorno con un fuerte sistema de control gubernamental que no las animaba a desarrollar su capacidad de acción.

Las mujeres del sudoeste asiático (India, Pakistán), Oriente Medio y algunos países árabes pueden haber experimentado fuertes presiones comunitarias que pueden afectar a su sentido de la autoestima y, a veces, hacer que teman tomar decisiones.

La especificidad de las mujeres que han experimentado un control comunitario o íntimo (familia y círculo cercano) frente a las que han experimentado un control estatal radica en las razones que llevan a adormecer la capacidad de decisión: por un lado, se trata de mantener la paz y evitar conflictos; por otro, es una cuestión de condicionamiento social. Se requiere una sensibilidad religiosa e intercultural, sin obstaculizar el propósito ni los mensajes que se quieren transmitir.

### *Cómo mantener la armonía en un entorno multiétnico - Buenas prácticas: Asociación AMAL (Túnez)*

Garantizar una convivencia satisfactoria entre mujeres de distintos orígenes étnicos, religiones y culturas es un objetivo de muchas organizaciones que trabajan con mujeres migrantes.

- Esta cohesión debe ser creada por el equipo: cuando las personas son tratadas de la misma manera, sin discriminación por los responsables de las actividades, se crea un ambiente de respeto mutuo y solidaridad, una dinámica positiva entre las mujeres.
- El uso de actividades creativas e informales para expresar, aprender, compartir y poner palabras a las experiencias puede ser una herramienta muy eficaz. Por ejemplo, desarrollar intercambios culinarios y permitir que mujeres de distintos orígenes cocinen juntas y conozcan productos, sabores y olores de otras culturas puede permitir intercambios significativos y generar confianza.
- Al principio de cada taller, es importante explicar las normas de confidencialidad y respeto mutuo, posiblemente mostrando (incluso creando colectivamente) una Carta de Valores común.
- No tener miedo a enfrentarse abiertamente a las tensiones también es muy importante para poder encontrar puntos en común sin infantilizar a las beneficiarias.

## ¿Cómo mantener a las beneficiarias comprometidas con un programa hecho a su medida? - Buenas prácticas: AWSA-Be (Bélgica) y La Voix des Femme (Bélgica)

Cuando se trabaja con grupos vulnerables, como las mujeres y niñas inmigrantes, mantener el compromiso de las participantes puede ser una cuestión clave. A veces las mujeres se ponen en contacto pero no acuden a la primera sesión o la abandonan después de la segunda o tercera. Las sesiones en línea no siempre ayudan. Muchas participantes no completan todo el programa y, por tanto, no obtienen las herramientas y la información adecuadas. ¿Cómo se puede solucionar este problema?

- Buscar las causas para encontrar la solución. Muy a menudo, las causas de la desaparición de un beneficiario deben identificarse caso por caso. No siempre es posible llegar a todos los beneficiarios (la mayoría de las organizaciones carecen de la capacidad necesaria). Sin embargo, cuando es posible, es útil evaluar desde el principio si la beneficiaria se enfrenta a problemas socioeconómicos, si su atención está en otra parte (sentido de la urgencia/prioridades) y si tiene acceso a un entorno de apoyo. En función de la respuesta a estas preguntas, se puede prestar atención y apoyo especiales como medida preventiva para evitar que las mujeres abandonen el programa.
- También se recomienda adaptar el enfoque de las actividades/programas al interés del grupo. Se puede empezar con un amplio abanico de temas: derechos humanos, derechos de la mujer, violencia, choque cultural, laicismo, derecho a la vivienda, instituciones, seguridad social, derechos sexuales y reproductivos, etc. Paso a paso, en función de los intereses del grupo (tanto individuales como colectivos), puedes adaptar tu contenido. Esto es aplicable independientemente de los fines del programa que lleve a cabo la organización, ya que cualquier tema esconde un amplio abanico de preocupaciones para las mujeres migrantes. Por ejemplo, detrás del acceso al empleo podemos encontrar la digitalización, el cuidado de los hijos, la imagen de sí mismas, los estereotipos y la discriminación, la violencia, etc. También es posible planificar talleres dedicados a preguntas abiertas y preguntar directamente al grupo sobre sus necesidades, expectativas y deseos, lo que puede ayudar a generar confianza y a elaborar un programa de actividades a medida.
- Muchas mujeres abandonan los programas de formación de larga duración por necesidades vitales, o porque se desaniman tras ser rechazada su solicitud de residencia legal, por ejemplo. Por eso es pertinente ofrecer programas de corta duración para que las participantes en situación precaria puedan seguir los cursos de formación hasta el final.
- Cuando sea posible, también es útil ofrecer talleres "a la carta", adaptados a la situación personal. Así se obtienen resultados beneficiosos en muy poco tiempo.

## ¿Qué tipo de talleres breves o "a la carta" se pueden ofrecer?

- Talleres relacionados con el aumento de la autoestima;
- Talleres de sensibilización para capacitar a las mujeres contra la violencia;
- Talleres de seguimiento para que las mujeres no se sientan perdidas tras completar un programa de formación. Estos talleres de seguimiento de la formación son una buena manera de ofrecer herramientas intermedias en función de la situación de la beneficiaria, con el fin de prepararla para la autonomía.

En función de la capacidad de la organización, se recomienda mantener el mayor contacto posible con las beneficiarias (sin presionarlas): comunicación regular y en varias ocasiones, estar cerca de las participantes a nivel individual, adaptarse a sus experiencias, animarlas, etc.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



**Ideas para mantener el compromiso de las beneficiarias durante toda la duración de un programa:**

- Destacar los beneficios de la formación;
- Organizar sesiones con mujeres y hombres que hayan completado con éxito la formación;
- Proporcionar apoyo monetario para los gastos de viaje;
- Proporcionar servicios de guardería y apoyo para los niños y niñas;
- Proporcionar espacios de convivencia donde las mujeres puedan hablar libremente;
- Organizar apoyo individual y multidisciplinar (antes, durante y después del programa).

## 5. COMPROMISO SIGNIFICATIVO CON LAS MUJERES MIGRANTES

### Hacer hincapié en la salud mental y el bienestar

En el curso de su migración, además de las experiencias traumáticas previas a la migración, muchas mujeres se han enfrentado a diversos retos, como restricciones y barreras en el acceso a la vivienda, la educación, la salud, la carrera profesional, ingresos bajos o inexistentes, tramitación dolorosa y poco acogedora de su solicitud de asilo, falta de apoyo del gobierno y discriminación en los servicios, que les han provocado ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático. Algunas de estas mujeres suelen asociar sus emociones negativas, como el estrés y la ansiedad, con la pérdida de su estatus profesional y la falta de poder sobre sus vidas. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de enfrentarse a factores externos de riesgo para la salud mental. Estos factores incluyen la violencia machista, el control patriarcal de la familia y la comunidad, las tradiciones nocivas, la explotación sexual o laboral, la falta de apoyo social, el desempleo y la pobreza. Estos riesgos suelen estar interrelacionados y dan lugar a condiciones de discriminación y violencia agravadas y prolongadas. Esto tiene un impacto negativo a largo plazo en el bienestar psicológico y la salud de las mujeres, que debe tenerse en cuenta a la hora de poner en marcha un programa dirigido a mujeres migrantes.

Para más información sobre este tema, consulte: [www.migrantwomennetwork.org](http://www.migrantwomennetwork.org)

**En concreto, ¿cómo puede un programa diseñado para mujeres inmigrantes abordar la cuestión de la salud mental y el bienestar?**



# Construir un espacio seguro



Christina Wocinte / UNSPLASH

Crear un sentimiento de pertenencia, apoyo emocional y un entorno sanador es importante para llevar a cabo un programa con mujeres migrantes sin que ello repercuta negativamente en su bienestar.

## Algunos consejos para construir un espacio seguro:

- Empezar desde la comodidad y lo conocido.
- Dar prioridad a la formación de círculos, acercar a las participantes, hacer que se sientan cómodas, crear una sensación de entusiasmo.
- Permitir que cada una trabaje a su ritmo.
- Al principio, dé prioridad a las actividades que permitan a las participantes hablar de sí mismas con comodidad: compartiendo y con tiempo, esto generará confianza.
- Dé prioridad a los grupos pequeños.
- Haga que los participantes interactúen, hagan y respondan preguntas.



## Fomentar la confianza

Como consecuencia de la violencia que pueden haber sufrido, las mujeres migrantes suelen tener una baja autoestima. Trabajar la autoestima y la identidad con mujeres y niñas permite reforzar su compromiso social y optimizar su capacidad de acción.

La falta de autoestima puede crear temores que lleven al autodesprecio. Para trabajar este aspecto con las beneficiarias, se les puede pedir que reflexionen colectivamente sobre el origen de la baja autoestima:

- De la infancia.
- Padres ausentes o no comprensivos.
- Deficiencias durante la adolescencia.
- Accidentes en la vida.
- Traumas y violencia.
- Discriminaciones e interiorización de discriminaciones y estereotipos.
- Malas influencias. Hipersensibilidad.
- Palabras negativas y autojuicios.

Entonces es posible identificar, debatir y comprender mejor los miedos que están vinculados a la falta de autoestima:

- Miedo a la crítica. Dar demasiada importancia a la opinión de los demás y al lo que dirán.
- Sentimiento de inferioridad. Este sentimiento puede remontarse a la infancia, a una época de humillación, ignorancia sentimiento de no ser querida.
- Dificultad o incapacidad para hacerse valer. Incapacidad de decir que no, o expresar sus necesidades.
- Perfeccionismo. Fijación de objetivos inalcanzables que llevan a sentirse frustrada y decepcionada.
- Culpabilidad. Puede ser un obstáculo para poder avanzar (comentarios racistas y sexistas).



## **6. COMPROMISO SIGNIFICATIVO CON LAS MUJERES MIGRANTES: Creación de equipos en un entorno multicultural**

Desarrollar una base de valores comunes dentro de un determinado grupo, estructura o institución es siempre el primer paso para construir un sentimiento de comunidad. Aunque establecer este marco no significa estar de acuerdo en todo, implica ser intransigente cuando se transgrede un principio básico (por ejemplo, comentarios racistas y sexistas). Este marco claro permite que las beneficiarias se sientan seguras, ya que hay coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Cuando se trabaja en equipo, ya sea multicultural o no, es fundamental una comunicación clara y un marco de respeto mutuo.

## Consejos para mejorar la cohesión de un equipo en el lugar de trabajo:

- Fomentar el autoconocimiento y la expresión de los sistemas de valores personales. Conocer el propio marco de referencia como profesional puede permitir identificar malentendidos, irritaciones y reacciones de resistencia;
- Como coordinador o gestor, trabaja la coherencia del equipo comunicándose, siendo consciente de los antecedentes, puntos fuertes y débiles de cada persona y teniéndolos en cuenta a la hora de delegar, crear grupos de trabajo y despachar el trabajo;
- Compartir prácticas de empoderamiento y solidaridad entre el equipo. Programar reuniones informales de equipo. Los momentos de intercambio y a veces de confrontación son importantes para dar a todos la oportunidad de reflexionar sobre sus propias interpretaciones y reafirmar los valores compartidos;
- Programar momentos de evaluación colectiva de los procesos, proyectos y actividades;
- Organizar actividades de fomento del espíritu de equipo para que el equipo -más allá de los proyectos profesionales- viva momentos personales dentro del equipo durante las horas de trabajo.

Olga Tokarezyk / @ENOMW





### Ideas de actividades de fomento del espíritu de equipo:

- Actividades relacionadas con el cuerpo y el movimiento:
  - Sesión de movimiento: de la mano, los participantes imaginan que son imanes que se atraen o se repelen. Tienen que seguir el movimiento de otra persona. Es una forma de soltar el control y crear confianza en el equipo;
  - Deportes activos;
  - Actividades de meditación y relajación.
- Actividades relacionadas con la naturaleza
  - Construcción de terrarios: convertir los residuos de la cocina en abono, aprender a cultivar y utilizar hierbas en un pequeño entorno urbano y desarrollar técnicas básicas de cultivo;
  - Ikebana: arte del arreglo floral pero no sofisticado ni difícil ni caro. Esta técnica se centra en 3 elementos: un elemento de enraizamiento que simboliza la tierra, uno intermedio que representa la individualidad y un último que se eleva para materializar los objetivos personales;
  - Paseos guiados por la naturaleza.



# 7. CONCLUSIONES Y CONTACTOS

Este manual ofrece a los profesionales que trabajan a nivel de base con mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas la oportunidad de cuestionar sus propias concepciones y límites, y de dar un paso atrás en las situaciones que hayan podido encontrar en su actividad. Es de esperar que los consejos que aquí se ofrecen permitan entablar debates abiertos dentro de los equipos multiculturales y entre los equipos y las beneficiarias.

Un manual siempre está vivo, respira y es adaptable, por lo que animamos al lector a que lo haga suyo, a que desarrolle su propia experiencia, a que se mantenga al día y a que muestre flexibilidad y resistencia ante los retos específicos a los que se enfrente.

Por último, recordamos la importancia de la labor de las organizaciones de la sociedad civil y otras estructuras que trabajan directamente con mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas, y alentamos a los movimientos por los derechos de las mujeres liderados por mujeres migrantes en Europa y en otros lugares.

## CONTACTOS



Página web: [www.awsabe.be](http://www.awsabe.be)



Email: [awsabe@gmail.com](mailto:awsabe@gmail.com)



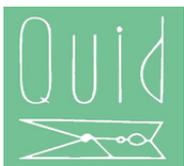
Facebook: [@awsabe](https://www.facebook.com/awsabe)



Instagram: [@awsaawsabe](https://www.instagram.com/awsaawsabe)



AWSA-Be  
Arab Women's Solidarity Association-Belgium  
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



UniversidadeVigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union