

**II JORNADA FORMATIVA
PROGRAMA CLARA
13 de junio de 2017**



Perspectiva de género y coaching: claves metodológicas para promover el autoliderazgo de las mujeres y su empleabilidad



**UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO**
El FSE invierte en tu futuro



La violencia ESTRUCTURAL hacia las mujeres es la expresión de la **desigualdad real** en la que aún se encuentran hoy muchas mujeres en las sociedades consideradas democráticas.

Desigualdad que constituye en sí misma un acto de violencia porque VULNERA EL DISFRUTE DE DERECHOS FUNDAMENTALES

A SER MERECEDORAS DE UN TRATO POR IGUAL



AL DISFRUTE DE IGUALDES OPORTUNIDADES



AL ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SIMBÓLICOS Y MATERIALES

INEQUIDAD DE GÉNERO

LA «FOTOGRAFÍA» GLOBAL...

Las mujeres en el mundo soportan una carga de trabajo mayor a la de los hombres y sólo 1/3 de las actividades que realizan son remuneradas:

- Las mujeres realizan el **67%** de las horas trabajadas en el mundo, mientras ganan sólo el **10%** de los ingresos generados.
- Poseen el 1% de las propiedades a nivel mundial y su salario es sólo de $\frac{3}{4}$ partes del masculino.

POBLACIÓN

ESPECIALMENTE VULNERABLE

ANTE EL EMPLEO EN ESPAÑA

FEDEA (Fundación de Estudios de
Economía Aplicada)
Marzo 2017

Hay 4,16 millones de personas especialmente vulnerables ante el empleo en España

- Personas que viviendo en hogares con bajos ingresos y estando en situación de inactividad, paro o precariedad laboral, tienen muchas posibilidades de permanecer en alguna de estas situaciones dentro de los próximos doce meses...

El 57,8% de las
personas
vulnerables ante el
empleo en España
son mujeres.



La irregularidad laboral tiene nombre de mujer

El empleo irregular ha tenido un gran peso dentro de la actividad femenina, es decir, se ha convertido en una opción de empleo para muchas mujeres.

Se Trata de actividades sin contrato y sin cotizaciones a la S.S

La irregularidad laboral se concentran sobre todo

- Servicio Doméstico y las actividades de atención y cuidado a personas dependientes,
- Negocios familiares característicos de algunos sectores como la agricultura y ganadería, el comercio al por menor y la venta ambulante

LAS MUJERES ESPAÑOLAS DUPLICAN LA PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO EN RELACIÓN A LOS HOMBRES

La brecha salarial en España llega al 24%, la más alta de los últimos seis años según el informe elaborado por UGT «*La igualdad salarial, un objetivo pendiente*» febrero 2016.

«Si a la mitad de la población trabajadora, que somos mujeres, se nos aplican condiciones laborales más precarias en la duración de los contratos, en las modalidades de jornada, en la clasificación profesional, en los sectores de producción con retribuciones más bajas, añadido a la infravaloración del trabajo de las mujeres, todo ello conlleva unas retribuciones más bajas que las de los hombres, al no eliminar la brecha del 24 % y además continuar rebajando los salarios de las mujeres en mayor medida que las de los hombres, las diferencias se agravan.»

Módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar.

El 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijas/os de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres:

- 53,3% de estas mujeres alegaba como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de niñas/os.

El 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes eran mujeres:

- Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%)

¿Cómo afecta la maternidad/paternidad cara al empleo?

Informe EPA (España 2013)

- La tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años era de **74,4%**.
- En el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo era más alta (**78,9%**).
- El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (**80,6%**).

Excedencias

18.700 hombres en el año 2010 tomaron excedencia a tiempo completo en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo, frente a **241.800 mujeres**

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hij@s menores de 12 años, **disminuye la tasa de empleo.**

- Para las mujeres de 25 a 49 años -sin hijos de esa edad- TE **66,9%**
- Con un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es de **61,2%**
- En el caso de tener dos hijos menores de 12 años se reduce a **58,2%**.
- Con tres hijos o más el valor de la tasa es **47,0%**.

La paternidad responsable

CORRESPONSABILIDAD

PARTICIPACIÓN, ACCESIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD

Los tres pilares de la paternidad responsable

- **Participar:** robar tiempo al calendario laboral para dedicarlo al cuidado de hijas/os y a las horas del juego.
- **Ser accesible,** implica estar disponible y ser flexible cuando toca cuidar a las hijas/os.
- **La responsabilidad,** conlleva la participación en la toma de decisiones cotidianas y la planificación en las tareas propias del cuidado de un menor.

¿QUÉ APORTA EL EMPLEO A LAS PERSONAS EN NUESTRA SOCIEDAD?

- **INDEPENDENCIA ECONÓMICA** o posibilidad de adquirir cierta autonomía vital en la cobertura de las necesidades básicas por uno/a mismo/a, **ATUONOMÍA** que permite a su vez, el **DESARROLLO PERSONAL** en otros ámbitos
- **VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO SOCIAL:** por la concepción existente, el **TRABAJO VALORADO SOCIALMENTE** es el remunerado o empleo (genera un **sentimiento de autovaloración y autoestima**)
- **OBTENCIÓN DE DERECHOS SOCIALES:** propios y no derivados
- **HACE POSIBLE EL DESARROLLO Y AMPLIACIÓN DE LAS PERSPECTIVAS PROFESIONALES;** la adquisición de metas, etc.
 - Después de un periodo de desempleo, el retorno al ML no siempre es fácil y el desarrollo de la trayectoria profesional se obstaculiza...

Las identidades y las jerarquías de género, están fuertemente ligadas a LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Profundas repercusiones en el sentido y el valor que el trabajo remunerado adquiere para mujeres y hombres.

Se define como un **deber** para el hombre

Vergüenza cuando no ejercen el rol proveedor económico.

LOS LUNES AL SOL es el melodrama de una masculinidad en crisis, hombres que parecen ir a la deriva porque han perdido la fuente de legitimidad de su identidad: el trabajo y la figura de protector y sujeto activo dentro de la familia

Como un «**derecho**» para las mujeres cuyo único deber «real» es el cuidado y atención a la familia

Culpabilidad por “abandonar” sus “deberes”

CONSECUENCIAS DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES



UBICACIÓN EN DIFERENTES
ESPACIOS



ADOPCIÓN DE DISTINTAS
RESPONSABILIDADES



EXPERIENCIAS Y EXPECTATIVAS DE
VIDA DIFERENTES



PROYECTOS DE VIDA Y
PRÁCTICAS SOCIALES
DISTINTAS



USO DEL TIEMPO
DISTINTOS



DISPONIBILIDADES
DISTINTAS

Esta división sexual del trabajo trae aparejadas culturas, creencias y valores interiorizados :

- **por las propias mujeres**
- **por el entorno empresarial y laboral**
- **por el entorno familiar**
- **por el entorno institucional**

Que se traducen en



Comportamientos y estereotipos que se retroalimentan entre sí en un complejo sistema de interacción...

SIN EMBARGO, HAY QUE TENER EN CUENTA QUE NO TODAS LAS MUJERES ESTÁN AFECTADAS DE LAS MISMA MANERA POR ESTOS PROBLEMAS

LOS FACTORES DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN NO SON LOS MISMOS PARA

- **Las mujeres que tuvieron acceso a la cultura , formación que para las que no lo tuvieron.**
- **Las que gozan de buena situación económica o las que están en precariedad.**
- **Las mujeres que deciden buscar un trabajo desde un deseo de realización profesional que para las que se ven forzadas a buscar empleo por supervivencia...**
- **Para las mujeres de entornos urbanos que para las mujeres del medio rural .**

Factores de vulnerabilidad entrecruzados

- **Mujeres migrantes:** mayor vulnerabilidad para ejercer derechos y acceder a servicios: sanitarios, educación...
- Mujeres que están en una situación de **triple exclusión:** vital, económica y social.
- Mujeres que tienen una **red social/familiar frágil.**
- **Mujeres en situación de pobreza:** Pérdida de vivienda, endeudamientos, embargos...
- **Mujeres con bajo nivel de estudios, baja o escasa cualificación:** menores oportunidades para acceder a trabajos que anteriormente eran asequibles.
- **Mujeres que sufren o sufrieron malos tratos.**
- **Mujeres que padecen sobrecargas de trabajo:** baja disponibilidad de tiempo, limitación en la movilidad geográfica.
- Mujeres con problemáticas de **salud mental, emocional y física:** cuadros de ansiedad, depresión, desesperanza.

LA ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La “**pluridimensionalidad**” que implica incluir el género como eje transversal en la metodología de trabajo para tener en cuenta por un lado:

Las barreras de desigualdad

```
graph TD; A[Las barreras de desigualdad] --> B[Factores objetivos]; A --> C[Factores subjetivos];
```

Factores objetivos

Barreras objetivas

Cómo atraviesan las distintas estructuras sociales, familiares, económicas o laborales

Factores subjetivos

Las barreras subjetivas que las mujeres deben enfrentar como consecuencia de los mandatos de género interiorizados.

ANÁLISIS DE CUATRO DIMENSIONES: 4 FOTOS DE LA REALIDAD...

Cuadrante 1
Plano individual subjetivo
(perfil subjetivo)

Cuadrante 2
Plano individual Objetivo
(Perfil objetivo)

Cuadrante 3 Socio-Cultural
Elementos colectivos-
subjetivos

VALORES, CREENCIAS Y
ESTEREOTIPOS

- Entorno económico-empresarial
- Entorno familiar
- Entorno comunitario
- Entorno institucional (interno)

Cuadrante 4
Elementos colectivos-
objetivos

ENTORNO MATERIAL

- Factores económicos**
Factores geográficos
- Sectores en alza/declive
 - Desempleo
 - Red de servicios de apoyo a la infancia, mayores ,dependencia

PLANO INDIVIDUAL- SUBJETIVO

PERFIL PSICOSOCIAL; MOTIVACIÓN EXPECTATIVAS, IMPLICACIÓN, INICIATIVA...

- ✓ Desorientación y falta de conciencia sobre sí mismas: utilizan raramente el «yo» puedo, valgo, quiero, necesito, deseo...
- ✓ **Autoconcepto** distorsionado: una menor conciencia de la capacidad y autonomía (no sé, no puedo)
- ✓ Una **inferior autoestima** (no sé, no valgo).
- ✓ Falta de conciencia sobre los propios derechos y **dificultad** para **conectar** con los **deseos** y **necesidades** personales .
- ✓ **Sus necesidades no cuentan**, sólo las de los demás: hacer para mejorar situación hijas/os , envíos de dinero a las familias...
- ✓ Sentimiento de **aislamiento**: dificultad para expresar sentimientos o vivencias.
- ✓ **Baja motivación** (no hay trabajo por más que busque...)
- ✓ **Baja capacidad de autogestión y proactividad** en la **búsqueda de empleo**. (Expectativas de que les consigan trabajo/frustración...)
- ✓ Una mayor **capacidad de adaptación a las expectativas de los demás** (soy en función de lo que se espera de mí)
- ✓ Una **búsqueda permanente de la aceptación ajena** (no soy fuente de legitimidad)
- Una hipersensibilidad excesiva en todos los **frentes (cargar con todo)**

Estos elementos ¿llegan a influir o no en la motivación, en el desarrollo personal, en la búsqueda de empleo, en la toma de conciencia de los derechos?

CUADRANTE 2 PLANO INDIVIDUAL- OBJETIVO

VARIABLES COMUNES

- Edad
- Nivel educativo/formación
- Experiencia profesional
- Sexo
- Disponibilidad.

A igual: Edad, nivel formativo, experiencia profesionales, etc.

los hombres obtienen mejores resultados en inserción laboral que las mujeres

Variables objetivas que deben incluirse

- Personas a su cargo
- La disponibilidad y usos del tiempo
- interiorización de roles y asunción de responsabilidades productivas-reproductivas

Desde el enfoque de género son elementos que vienen a condicionar:

- El acceso
- La participación
- Los resultados

A favor: de los hombres

CUADRANTE 3 ELEMENOS COLECTIVOS –SUBJETIVOS

VALORES Y ESTEREOTIPOS SOCIALES QUE OPERAN Y DETERMINAN EL **DISTINTO PAPEL** DE LOS HOMBRES Y DE LAS MUJERES EN EL **EMPLEO**

- ◉ QUE ESTÁN PRESENTES: EN EL **EMPRESARIADO**, EN LA **FAMILIA**, EN EL **ENTORNO PRÓXIMO**

El contexto cultural o los valores sociales imperantes

¿Son aspectos que acaban influyendo en la participación y resultados de hombres y mujeres en los programas de formación y/o empleo?

➤ **ACCESO:** ¿Cuentan las mujeres con igual **DISPONIBILIDAD Y APOYO** para participar?

➤ **PARTICIPACIÓN:** ¿La **SELECCIÓN** de los tipos de programa en los que participan unos y otras están determinada por la tradicional segregación del mundo laboral?

➤ **RESULTADOS** ¿A la hora de acceder a un empleo los hombres tengan más **POSIBILIDADES** dado que se les considera más competentes y lineales en sus carreras profesionales?

ESTEREOTIPOS RELACIONADOS CON LAS MUJERES Y EL EMPLEO

- Tener un empleo no es tan necesario para las mujeres como para los hombres, de hecho muchas mujeres abandonan el mercado de trabajo porque “eligen” cuidar a l@s hij@s.
- Las mujeres no están capacitadas para realizar determinados trabajos que exigen fuerza física o son peligrosos.
- Las mujeres tienen menor ambición profesional y no están dispuestas a renunciar a su familia a cambio de responsabilidad y poder profesional.
- Las mujeres faltan a trabajar más que los hombres debido a las obligaciones familiares a las que dan prioridad ...
- Las mujeres que “valen” al final consiguen todo lo que se proponen.
- Las mujeres tienen mayores dificultades para tomar decisiones de alta dirección y menor capacidad de liderazgo (no saben “mandar” igual que los varones...)

Complementariedad de servicios

Trabajo en red, implicación entidades locales

La finalidad es que la interrelación entre servicios, proyectos, actuaciones en el territorio...



Garantice o favorezca la adecuación de recursos a las necesidades de las mujeres atendidas.

Acciones

- **Sensibilización de los agentes sociales/políticos con los que existe colaboración**
 - **Incorporación de la perspectiva de género:**
 - **Creación de espacios de reflexión y trabajo conjunto.**
- **Entrevistas/contacto con agentes socioeconómicos**, en especial aquellos que tienen cercanía con la realidad de las mujeres.
- **Establecimiento de acuerdos y protocolos** de derivación entre servicios para acciones específicas.

CUADRANTE 4

ELEMENTOS COLECTIVO –OBJETIVO

- FACTORES ECONÓMICOS
- FACTORES GEOGRÁFICOS
- FACTORES PRODUCTIVOS-REPRODUCTIVOS DEL ENTORNO CON POSIBLE INFLUENCIA EN EL PROGRAMA:
 - POBLACIÓN
 - INDICADORES DE POBREZA
 - PIB, SECTORES EN ALZA Y EN DECLIVE,
 - DESEMPLEO
 - TASA DE FECUNDIDAD
 - COBERTURA DE SERVICIO DE ATENCIÓN A LA INFANCIA, MAYORES, DEPENDENCIA...

➤ A la hora de diseñar **la oferta de un programa de formación ocupacional**: ¿no sería necesario conocer qué sectores del territorio ofrecen mayores posibilidades de colocación?



➤ **En términos de Resultados**: no deberemos comparar las tasas de inserción con la situación de empleo y desempleo del territorio: ¿se está en un momento de crecimiento o retroceso...?

➤ Respecto a **la igualdad de oportunidades**: ¿debemos considerar si existen recursos públicos de atención a la infancia que garanticen la participación de las mujeres en los programas en horario escolar?



➤ **resultados**: ¿la inserción laboral de las mujeres no será mayor en un contexto en el que exista cobertura de atención a la infancia o población dependiente, donde la red de transporte público sea operativa respecto a los núcleos neurálgicos industriales o de producción...?

Acciones de intervención con el contexto **INTER-MEDIACIÓN**

Los servicios de intermediación deben tener en cuenta las consecuencias del androcentrismo en el mercado laboral y los prejuicios existentes, para poder intervenir.

Dos estrategias conjuntas:

- **Prospección del mercado a medida de los perfiles profesionales de las mujeres atendidas**
- **Prospección en sectores emergentes para detectar necesidades y perfiles profesionales demandados**

Áreas a investigar para llevar a cabo una intermediación laboral efectiva

- **Ocupaciones** en las que se **crea empleo** y en las que se **destruye**.
- **Sectores** en los que previsiblemente habrá más posibilidades de trabajo en el futuro.
- Requerimientos de **cualificación de los diferentes puestos de trabajo**.
- **Condiciones laborales** de las distintas ocupaciones.
- Necesidades de **formación de los/as trabajadores/as**.
- **Características más valoradas por el empresariado** a la hora de la contratación y promoción del personal (**competencias personales** más solicitadas).
- **Políticas de recursos humanos** (mecanismos de selección, estrategias formativas, planes de carrera...).
- El **impacto de las nuevas tecnologías sobre la creación y destrucción de empleo**, así como los requerimientos formativos para adaptarse a esta nueva realidad

Propuestas

Dirigidas al entorno empresarial



- **Acciones de sensibilización** dirigidas a promover la **contratación de mujeres** en general y en determinados **sectores** tradicionalmente masculinizados.
- **Implicación del empresariado** en el **proceso de inserción**, fomentando su participación en **mesas temáticas**, diseño de la formación...
- **Implicación y participación de los comités de empresa** para que, en la negociación colectiva, colaboren en las medidas de **fomento** de la **Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres.
- **Información a las empresas** sobre **subvenciones** y apoyos para la incorporación de **acciones positivas** dentro de las empresas..
- Fomento de la **corresponsabilidad social de las empresas** en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Negociación de acuerdos con grandes empresas** para priorizar la **contratación de mujeres** formadas por el programa.

PROPUESTAS



**Equipo técnico en inserción
(prospector/a laboral**

- **Visibilizar la presencia de mujeres en profesiones u ocupaciones en las que están subrepresentadas. Fomentar la visión no estereotipada de las diferentes ocupaciones.**
- **Establecer mecanismos de coordinación con otras entidades que cuenten con servicios similares de intermediación laboral.**
- **Diseñar convenios de prácticas en empresas, pactando horarios y condiciones laborales atendiendo a las necesidades concretas de las personas participantes.**
- **Apoyo especializado en los procesos de selección de personal, ofreciendo asesoramiento individualizado a empresas y a personas en búsqueda activa de empleo (gestión bolsa de empleo)**
- **Elaborar un documento específico para la aplicación de medidas de acción positiva en las empresas.**

Orientando y acompañando el proceso...

LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL COMO:

PROCESO DE AYUDA Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES, SOCIALES Y LABORALES QUE SITÚEN A LAS MUJERES EN UNA POSICIÓN FAVORABLE ANTE EL EMPLEO Y POSIBILITEN EL ACCESO Y MANTENIMIENTO DE UN PUESTO DE TRABAJO.



Acompañar a las mujeres para que potencien su autoconocimiento y poder de acción en lo personal, familiar, social y laboral.

**LA EMPLEABILIDAD NO ES UN
INSTRUMENTO CORRECTOR DEL
DESEMPLEO, SINO, SOBRE TODO, UN
MECANISMO PREVENTIVO.**

**NO GENERA PUESTOS DE TRABAJO, SINO
QUE PUEDE FAVORECER Y FACILITAR EL
ACCESO AL EMPLEO.**

Diagnóstico de la empleabilidad

Evaluar el nivel-grado de empleabilidad de las mujeres para poner en marcha acciones que favorezcan su acceso al empleo y faciliten su inserción laboral supone:

- Conocer las posibilidades, limitaciones y fortalezas de las mujeres atendidas.
- Conocer los requisitos del M.L generales y específicos por ocupaciones y/o oportunidades de negocio.
- Que la mujer conozca sus posibilidades ocupacionales/autoempleo para poderlas desarrollar.

FUSIÓN EN ALQUIMIA

ORIENTACIÓN LABORAL
+
PERSPECTIVA DE GÉNERO
+
HERRAMIENTAS DE COACHING
+
LO GRUPAL



LA INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EJES

- La orientación laboral.
- La motivación y el desarrollo personal.
- El trabajo grupal
- La búsqueda de empleo y el autoempleo.

OBJETIVOS

- **Transversales:** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **General:** Mejora de la calidad de vida de mujeres mediante una mejora de su capacitación para la participación social y laboral.
- **Específicos:**
 - Mejorar la autoestima y la autoconfianza .
 - Trabajar el proyecto profesional.
 - Motivar para el cambio a través del inicio de un itinerario.
 - Fomentar el trabajo grupal.

La orientación SOCIO-LABORAL está inmersa en la **intervención social.**

Toda **intervención en un sistema social** pasa a formar parte de una **historia que ya está en curso**, nosotras nos incorporamos en **un momento de un proceso personal**.

EL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

TODO PROCESO ES DINÁMICO

- ❖ **Se persigue un cambio**
- ❖ **No siempre se puede garantizar el resultado**
- ❖ **Al ser dinámico se puede reorientar**

TODO PROCESO ES DINÁMICO



La no linealidad del proceso

➤ El elemento EXPERIENCIAL

Es un proceso progresivo donde las mujeres van consolidando su capacidad de conseguir más y mejores recursos hasta alcanzar un nivel de autonomía que les posibilite:



- ❖ Utilizar y gestionar eficazmente los recursos existentes en su entorno de referencia.
- ❖ Y sentirse con el “**derecho**” de acceder a los mismos. (Empoderamiento)

EL APRENDIZAJE PARA EL EMPODERAMIENTO

PASAR DE «SER PARA A OTROS» A «SER TAMBIÉN PARA MI»

A LO LARGO DEL PROCESO LAS MUJERES VAN DESARROLLANDO PODERES VITALES QUE LAS FACULTAN PARA TOMAR DECISIONES, EJERCER DERECHOS Y DEFINIR INTERESES PROPIOS.



las mujeres van AUTODESCUBRIENDO y potenciando sus propios recursos y cómo utilizar los recursos del entorno lo que favorece la generación de mayores oportunidades...



ACOMPañAR PARA:

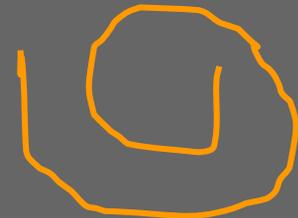
AYUDAR A CLARIFICAR, SOSTENER, IMPULSAR, CONTENER,
ESTIMULAR, REFORZAR, SEÑALAR, VISIBILIZAR...

Si una mujer está atrapada en la espiral de las distintas barreras de género que obstaculizan su acceso al empleo,

- la dificultad para conectar con sus intereses + factores de pobreza + baja disponibilidad+ ...



Es necesario acumular energías para romper esa espiral



Para ir desarrollando las capacidades necesarias que le permitan ir sorteando progresiva y favorablemente las condicionantes de género y los obstáculos presentes:

- A nivel personal
- En el ámbito laboral
- En el entorno familiar y social

EL ROL DE LA ORIENTADORA LABORAL

FACILITADOR/A DE PROCESOS DE CAMBIO, NO SÓLO DE RECURSOS:

**Acompañar a una mujer en este proceso supone enriquecer su medio
¿Cómo?**

CLAVES

**EN LAS MUJERES SE CENTRA EL PROTAGONISMO
LAS PROFESIONALES SOSTIENEN EL MÉTODO**

- **APOYAR** a las mujeres en la realización de su **propio proyecto de promoción personal y social** a través de su **ACCESO AL EMPLEO**.
- **ACOMPañAR** en la construcción de su **ITINERARIO PERSONALIZADO** con el fin de elaborar su propio **PLAN DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL**.
- **FACILITAR** todos los **recursos posibles** que sean aprovechados para el desarrollo de ese plan.

El objetivo profesional

Una vez realizado un "chequeo" o autodiagnóstico de los intereses, actitudes conocimientos, formación y cualificación de las mujeres, se tendrá una radiografía más certera del perfil profesional.

A partir de aquí, resultará más fácil plantear el **objetivo profesional** ajustando las expectativas a la realidad

Delimitadas ocupaciones posibles, se tendrá que llevar a cabo un análisis que permita conocer los **perfiles profesionales** demandados en función de **cada ocupación** o puesto elegido para contrastar y ajustar:

Lo que quiero: ocupaciones o puestos elegidos

Lo que puedo: requisitos y demandas según perfil profesional

Lo que me falta y cómo lo consigo

PLAN DE ACCIÓN

El perfil profesional

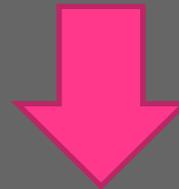
Grosso modo, el **perfil profesional** está integrado por un conjunto de aspectos o requisitos a tener en cuenta de manera general:

- **Formación requerida**
- **Actitudes**
- **competencias personales**
- **competencias profesionales**
- **condiciones laborales**

Así tendremos en cuenta todos los factores que interactúan para llevar a cabo el Plan de Acción

AUTOEMPLEO

Informar y orientar sobre las necesidades sectoriales actuales y los nichos de mercado para reconducir la dirección de las futuras emprendedores



Fomento del autoempleo de las mujeres, de las iniciativas emprendedoras, y del empleo basadas en la **economía social** (cooperativas, sociedades laborales, asociaciones, etc.).

CLAVES Y HERRAMIENTAS DEL COACHING PARA INCORPORAR EN LA INTERVENCIÓN SOCIO- LABORAL



¿Es posible desear algo que no sabemos que podemos desear?

¿Es factible llegar hacia algún lugar sino sabemos hacia donde nos dirigimos o qué nos mueve?



-¿Quería usted indicarme qué camino debo tomar para salir de aquí? -preguntó Alicia.

-Eso depende en gran medida del lugar a dónde quiera ir-respondió el gato.

-No me preocupa mucho a donde ir -dijo Alicia.

-En ese caso ipoco importa el camino! declaró el gato.

Lewis Carrol "Alicia en el País de las Maravillas"

La motivación y el desarrollo personal.

DESARROLLAR LA MOTIVACION Y CRECIMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES.

Aspectos a trabajar

➤ Incidir en aspectos relacionados con:

- Autoconocimiento.
- Autoestima.
- Asertividad.
- Mandatos de género
- Organización y gestión del tiempo.
- La resolución de conflictos.

EL CAMBIO PERSONAL



- Resistencias
- Temores
- Motivaciones

EL ROL DEL/DE LA ORIENTADORA «COACH»

Nuestra labor supone también, contemplar a las mujeres desde su INTEGRIDAD, afrontando todos los aspectos que traen consigo: **NO SÓLO LA FALTA DE EMPLEO...**

- Sus desgarros vitales, económicos y sociales.
- Su necesidad de sentirse escuchadas, de encontrar un apoyo que **les sirva de empuje** para generar alternativas que la ayuden a **ponerse en marcha** desde una **actitud esperanzada**, activando la **autoconfianza** de que es posible un cambio vital.

EL RETO

LA MOTIVACIÓN ES UNO DE LOS EJECES CENTRALES SOBRE LOS QUE SE APOYA NUESTRO TRABAJO, CADA MUJER DEBE «**IMPLICARSE**» Y «**DESPERTAR**» para ser la **PROTAGONISTA** DEL PROCESO DE CAMBIO Y CRECIMIENTO PERSONAL.

Cuando trabajamos para realizar cambios personales es importante partir del conocimiento de:

- **Nuestras necesidades, deseos, temores, comportamientos, recursos...clarificar objetivos, fijar metas...**

AUTOCONOCIMIENTO/AUTOCONCIENCIA

Objetivo: Se trabajará sobre pensamientos limitantes, creencias, emociones, temores, resistencias al cambio.

- **Reflexionar sobre las dificultades percibidas -teniendo muy en cuenta las barreras de género subjetivas-.**
- **Reflexionar sobre fortalezas y aspectos a reforzar, sobre quiénes son, qué desean y hacia donde quieren avanzar- clarificar metas y objetivos en el aquí y ahora de sus vidas.**

SONDEAR PARA CONOCER... LA DEMANDA APARENTE Y LAS NECESIDADES-RESISTENCIAS LATENTES

- **Análisis de las expectativas en relación al empleo:** Qué, quieren, qué buscan, dónde colocan el empleo dentro de su proyecto vital, ¿que esperan del programa y de las/los profesionales?
- **La percepción de si mismas en relación a la búsqueda de empleo:** cómo se sienten de capaces o no, qué experiencias positivas o negativas han vivido, ¿ponen en valor sus capacidades o sólo ven sus dificultades?
- **Análisis de necesidades:** Además de conseguir un empleo que otras cosas necesitan ¿subsistencia, salir del aislamiento, crecimiento personal, autonomía económica?
- **Motivaciones:** ¿Qué las mueves? ¿para qué quieren el trabajo, ¿para quién quieren trabajar?... **¿Qué piensan que ganan y/ pierden?**

¿Y QUÉ IMPLICA ACOMPAÑAR? INTENCIÓN+ATENCIÓN

- **PRESENCIA:** Escucha atenta y empática con los 5 sentidos: observando lo que se dice, cómo se dice, quién lo dice, a quién se dice, los silencios y lo que “no se dice”...
- **POSICIÓN:** Observar más que enjuiciar, **foco en el proceso y no en lo problemática**, (mirada global-integral) **MIRADA LIBRE DE «ETIQUETAS»**, de proyecciones y prejuicios personales.
- **GENERAR CONFIANZA:** **dar valor a las mujeres**, a sus vivencias, experiencias, sentimientos y percepciones sin emitir juicios de valor, evitando señalamientos que puedan herir o violentar en la intervención individual o en el espacio grupal...
- **PREGUNTAR, SUGERIR....:** utilizar **preguntas que ayuden a las mujeres a reflexionar** sobre sí, más que a dar las soluciones o pautas directas a seguir.
- **AYUDAR:** a **modificar esquemas de pensamiento limitantes**, a tomar conciencia de sus emociones, de la manera de gestionarlas y de las respuestas ha modificar.

Conducir/acompañar el proceso

Supone introducir una dinámica de cambio que afecta tanto

A la persona

Como a su relación con el entorno

EXISTEN DOS VARIABLES QUE CONDICIONAN EL PROCESO:



la **disposición** que adopte la/el **profesional**: centrada en el problema o en la persona (proyección empática)



Uso del "poder" y de cómo lo utilizará a la hora de guiar o dirigir la acción (directiva, asistencialista o facilitadora)

**ENFOQUE CENTRADO EN LA POTENCIALIDAD
+
ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA
+
METODOLOGÍA PARTICIPATIVA**

Para partir del mundo de las mujeres es preciso en primer lugar visibilizarlo, para darle valor y el lugar que le corresponde...

- ❑ **Cada mujer es singular, con sus propios ritmos vitales, miedos, límites y posibilidades a descubrir...**
- ❑ **Acompañar desde la individualidad supone que cada persona trae su propio proceso y nosotras/os compartimos «un momento» de su camino vital.**

**NO SOMOS «SALVADORAS» PERO SÍ
FACILITADORAS Y ACOMPAÑANTES
Intentamos situarnos «junto a», respetando
sus tiempos, decisiones y cambios personales**

EL ESTILO RELACIONAL

LA DISTANCIA ÓPTIMA Y LA POSICIÓN EN LA RELACIÓN

Nosotras Vs «las otras»
Nosotras «junto a las otras»

- **La HORIZONTALIDAD**, como **talante relacional** es un elemento clave para transformar :
 - El esquema del/ de la profesional **COMO EXPERTA Y** poseedora del conocimiento vs. **entrenador/a**
 - y la visión de las mujeres como «SUJETOS PASIVOS» por «SUJETOS ACTIVOS» **Agentes de cambio**
- **Incorporar el concepto de MISMIDAD para trabajar la AUTOESTIMA**
 - **Cada mujer está completa en sí misma**
 - **Todo el sentido, las respuestas y las posibilidades de ser feliz están en el interior de cada una.**

Observar Vs. Juzgar
Escuchar Vs dictaminar
Ayudar a descubrir Vs dirigir y decidir como...

Horizontalidad-flexibilidad-apertura

Con cada sesión de trabajo, con cada curso, crecemos internamente **«junto a»**, nos enriquecemos con la diversidad de las demás mujeres o grupos humanos con los que intervenimos...

- **ACTITUD de apertura, no sólo para aportar, sino para RECIBIR, sin prejuicios, lo que las demás traen a mi vida:**
 - ❑ Preguntas, dudas, alegrías, descubrimientos, frustración...

¿Cuánto hemos aprendido sobre nosotras/os mismos «acompañando/acogiendo»?

Observación, análisis-traducción...

- **Percepción de las participantes sobre sus propias capacidades:** «hoy en día es imposible encontrar un trabajo»
 - **TRADUCCIÓN:** «Me siento incapaz –no valgo- y nadie me ve a contratar»
- **Dónde se colocan en su proyecto de vida:** el valor que conceden al desarrollo personal o profesional, los aprendizajes de género que impiden considerar la posibilidad de ser agentes de cambio: «**Mis hijos son los primero**»
 - **TRADUCCIÓN:** Necesito tener dinero para enviar a mi país, «**ser para otros**» «**no soy sujeta de derechos**» el VALOR Y LUGAR que se dan a sí mismas en sus vidas

OBSERVAR «LAS CAJAS» EN LAS QUE ESTÁN METIDAS LAS MUJERES OBSTÁCULOS O LÍMITACIONES

Si una mujer se siente atrapada o bloqueada en un callejón sin salida, incluso sin opciones, a menudo puede tener una sensación de resignación, desesperanza, de derrota o de frustración y desorientación...



La tentación es desmenuzar el problema en «cachitos» y hacer una «tormenta de ideas» de las posibles soluciones, con tal de llegar a las soluciones rápidas y vencer ese «entorpecimiento»

- ❑ **El coaching de «equilibrio» comienza con observar la manera en que las mujeres están viendo esa situación, LA BÚSQUEDA DE EMPLEO ¿SERÍA EL PUNTO DE PARTIDA?**

AYUDAR A VER, A TOMAR CONCIENCIA DE LOS AUTOLÍMITES

El coaching de «equilibrio» empieza por echar un vistazo a las CAJAS en las que se encuentran metidas las mujeres

**PENSAMIENTOS, CREENCIAS, VALORES, EMOCIONES,
SENTIMIENTOS**

Ir siendo capaces de «abrir» las cajas, revisar, vaciar o recolocar algunas piezas ayuda a ir avanzando en las siguientes...

Ayudar a las mujeres a diseñar «el viaje de su vida»
Desde un punto: el aquí y el ahora, hacia un nuevo lugar: mayor autoconocimiento, autonomía y autoconfianza...

FOCO, ORIENTACIÓN E INTENCIONALIDAD.

- ❑ Crear una **DINÁMICA QUE** oriente la acción desde un lugar determinado hacia otro deseable. **MIRAR HACIA ADELANTE.**
- ❑ El objetivo del coaching de proceso se centra en la **experiencia interna**, en lo que está ocurriendo en el momento presente: **EN EL AQUÍ Y AHORA DE LA VIDA DE LAS MUJERES** sin olvidar sus experiencias vitales pasadas...

Más allá de las vivencias que las marcaron o posibilitaron
¿En qué escenario se encuentra esa mujer hoy, en el momento que inicia el proceso?

Los cambios externos implican previamente una transformación interna que movilice hacia una acción...

CUANDO SE GESTIONA LA SUPERVIVENCIA...¿Es fácil pararse a pensar en una misma?

- **Si la vida fuese como ir flotando por un río**
- ¿En que lugar del río se encuentra la mujer? ¿Dejándose arrastrar por la corriente? ¿Flotando y disfrutando del sol, del aire? ¿En dirección a una cascada? ¿En aguas cenagosas? ¿En la zona de rápidos?
- Si **estás en la zona de rápidos**, lo único que puedes hacer es estar en esa zona intentando no ir hacia las cataratas...

□ Mientras estamos haciendo planes de futuro, nos encontramos en el presente en una zona determinada del río de la vida...Estamos en el proceso de nuestra vida, en este momento.

En eso consiste el coaching, EN OBSERVAR LAS CORRIENTES POR DEBAJO DE LA SUPERFICIE .

LA CURIOSIDAD AL «TIMÓN» PARA CONSTRUIR LA RELACIÓN

Imaginar que estáis en una jornada de trabajo y la persona que está a vuestro lado comienza a preguntar cosas sobre ti: cuál es tu trabajo, que te gusta más, tus intereses, que te interesa más del curso...

Te permite revelar cosas de ti de una manera segura y se va produciendo **CONEXIÓN SIN ESFUERZO**

❑ Ahora imagina que estás en una reunión de equipo y una compañera o compañero con quien no te sientes muy cómoda, te comienza a lanzar preguntas que te parecen más un **proceso de «Inquisición»**

- Pueden ser preguntas similares pero cambia el **CONTEXTO**

- **LA CURIOSIDAD CONSTRUYE RELACIONES**
- **LOS INTERROGATORIOS CONSTRUYEN DEFENSAS**

EN LA RELACIÓN DE COACHING, LA CURIOSIDAD INVITA A LAS MUJERES A BUSCAR Y A REVELAR, AL TIEMPO QUE PERMITE UNA EXPLORACIÓN SEGURA.

Las preguntas en el contexto del coaching...

"Si empatizamos con el "no" de alguien, nos protegemos de tomarlo como si fuera algo personal". Marshall Rosenberg

Preguntas para recoger información o Preguntas curiosas para generar exploración personal.

Recogida de información (cerradas)

- ¿Qué trabajos te interesan?
- ¿Qué tiempo tendrías para la formación?

Curiosidad (abiertas)

- ¿Qué supondría encontrar un trabajo para ti en este momento?
- ¿Cómo podrías organizar un tiempo para hacer ese curso que te interesa tanto?

LA ESCUCHA EN EL COACHING

Nivel I. Escucha Interna: Nos informa acerca de nosotros/as mismas y de lo que está ocurriendo en nuestro interior –Desde donde nos explicamos las cosas y desde donde las comprendemos.

Es operativo que las mujeres estén en ese lugar pero no para la ORIENTADORA en rol de COACH.

- **Hay que observar y escuchar a las mujeres no a nuestros juicios o pensamiento en relación a lo oído...**

Diálogo Nivel I

- ❑ **Mujer:** no puedo ir al curso que me propones porque tengo que recoger a la niña a la 1 y el curso terminaría a las 2...
- ❑ **Profesional:** ya lo habíamos hablado y sabes que es importante para ti esa formación, si no decides en algún momento priorizar la formación, es difícil que consigas un empleo mejor. Deberías ver con quien puedes dejar a la niña ¿no te parece?

¿Qué exploramos? ¿Qué se puede generar?

LA ESCUCHA EN EL COACHING

Nivel II Es el nivel de la EMPATÍA, DE LA CLARIFICACIÓN Y DE LA COLABORACIÓN.

- **Observar lo que dice, como lo dice y lo que no dice...**
- **La coach se «desechufa» de sus pensamientos personales, análisis o juicios...No hay ruidos internos**
- **La escucha está enfocada en la otra persona: la energía y la información proceden de las mujeres, La coach las procesa y las devuelve...**
- **El impacto de la consciencia se produce en las mujeres, la coach es como un «espejo», todo lo que procede de la mujer se lo devuelve.**

Escuchamos, la palabras, expresiones las emociones, los temores, los anhelos, todo lo que expresa y comunica

Lo aparente y lo latente

Diálogo Nivel II

- **Mujer:** «no puedo ir al curso que me propones porque tengo que recoger a la niña del colegio a la 1 y el curso no termina hasta las 2»
- **Profesional:** Entiendo, ¿Habría alguna posibilidad de pedirle a alguna amiga, o a otra madre del cole que conozcas que la recoja y esté con la niña esa hora y media?
- **Mujer:** no creo, es un lío, no voy a poder...
- **Profesional:** Estás muy ilusionada con este curso y pusiste empeño en conseguirlo...Intuyo que hay algo más que te preocupa.
- **Mujer:** No sé... Tengo poco tiempo, es muy complicado todo..
- **Profesional:** ¿Qué es para ti lo complicado? ...¿Qué te preocupa exactamente?
- **Mujer:** no puedo pedir ese favor porque no tengo demasiada confianza con las madres de otros niños, quizá más adelante saldrá otro curso igual...

LA ESCUCHA EN EL COACHING

Nivel III ESCUCHA GLOBAL. Estar en sintonía en una misma frecuencia. LA INTUICIÓN

Es como cuando entramos en una sala y percibimos el «clima» que se respira ahí...

- **Acceder a otro ámbito de escucha donde SE ACTIVA LA INTUICIÓN como otra fuente de información que te permite CONFIAR EN TUS SENTIDOS.**
- **Cuando escuchas en el nivel III, se produce el efecto «BURBUJA»**
 - **Es como si esa persona y tu, ocupaseis EL CENTRO DEL UNIVERSO, y recibierais información de TODAS PARTES AL MISMO TIEMPO.**
- **Escuchar las corrientes latentes...La energía de las mujeres ¿están a tope o bajo mínimos? ¿Está presente o ausente?**

Diálogo Nivel III

- **Mujer:** no puedo ir al curso que me propones porque tengo que recoger a la niña del colegio a las 13 h y el curso termina a las 14h.
- **Profesional:** Entiendo, ¿Habría alguna posibilidad de pedirle a alguna amiga, o a otra madre del cole que conozcas, que la recoja y esté con la niña esa hora y media?
- **Mujer:** no creo, es un lío, no voy a poder... (Se percibe angustia, desazón)
- **Profesional:** Estás muy ilusionada con este curso y pusiste empeño en conseguirlo...Intuyo que hay algo más que te preocupa. **Te siento agobiada** ¿Qué te preocupa exactamente?
- **Mujer:** No sé... Tengo poco tiempo, es muy complicado todo, **al final nunca puedo hacer los cursos...**
- **Profesional:** ¿Qué es para ti lo complicado?
- **Mujer:** no puedo pedir ese favor porque **no tengo demasiada confianza con las madres** de otros niños, quizá más adelante saldrá otro curso igual...
- **Profesional:** entiendo tu conflicto. ¿Alguna vez van compañeras de tu hija a jugar a casa? ¿Sueles hablar con alguna mamá habitualmente?
- **Mujer:** Si, pero me da **vergüenza** pedir ese favor...
- **Profesional:** Ahora te entiendo mejor, no me parecías la x con decisión que yo conozco, Creo que estás como entre dos orillas y no ves el modo de cruzar de una a otra ...¿qué crees que pasaría si le planteas a alguna de esas mamás ese favor?
- **Mujer:** Pues no sé, que piense que soy una cara dura o que no quiero atender a mi hija, al fin y al cabo es más importante el cuidado de la nena ¿Y si le pasa algo?
- **Profesional:** ¿Qué crees que le podría pasar?¿Y si lo intentas y pruebas unos días? Quizá te encuentres con una sorpresa y puedes resolver eso que tanto te interesaba: **hacer el curso**
- **Mujer:** Ya pero ... me da miedo, **no sé si voy a ser capaz de entender las explicaciones**, hace mucho que dejé los estudios...

LO GRUPAL DESDE UNA METODOLOGÍA EXPERIENCIAL Y VIVENCIAL

APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

Para poner palabras a lo vivido
Para compartir lo que cada mujer está sintiendo e
integrando en su vida.

- No es tan importante muchas veces el **resultado final** como **el recorrido que hemos vivido** para llegar a las metas que nos habíamos planteado...
- Ese **proceso** está muy enriquecido por los aprendizajes, «**darse cuenta**» que aporta **compartir una experiencia de trabajo personal desde un SOPORTE GRUPAL**

El valor del grupo

Como espacio que favorece la toma de conciencia de que no son las únicas que tienen una historia de «desgarros» en su mochila vital

EL JUEGO DE ESPEJO/REFLEJO

- Compartir y escuchar otras vivencias ayuda a aprender de las experiencias de las compañeras, a sentirse comprendidas y reconocidas en unos lugares comunes más allá de las diferencias y la diversidad.
- **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA TOMAR CONCIENCIA DE LOS SOMETIMIENTOS «NATURALIZADOS»**
- Más allá de las diferencias, tenemos aprendizajes como mujeres que está marcado por **la múltiples discriminaciones** vividas en distintos ámbitos personales, sociales y laborales...

CLAVES A TENER EN CUENTA

- **LAS MUJERES NO REALIZAN UNA DEMANDA DE PERTENENCIA A UN GRUPO DE TRABAJO DINÁMICO, PERSONAL O RELACIONAL. DEMANDAN EMPLEO.**
 - Resistencias iniciales.
 - Centrar LA TAREA de lo grupal. **¿PARA QUÉ ESTAMOS AQUÍ?**
- **ESTABLECER UN DECÁLOGO CONSENSUADO DE COMPROMISOS Y "NORMAS" de funcionamiento grupal: ¿CÓMO VAMOS A FUNCIONAR?**
 - Confidencialidad, respeto a las diferencias, no emitir juicios de valor, no aconsejar...
 - Asistencia –justificación razonada-. Flexibilidad
- **INFORMAR DE LOS TEMAS A TRABAJAR EN LAS SESIONES, SU TEMPORALIDAD Y FINALIDAD. ¿SOBRE QUE TEMÁTICAS TRABAJAREMOS?**

EL PROCESO GRUPAL

EVALUACIÓN DE LAS SESIONES

EVALUACIÓN CONTINUA: LAS PARTICIPANTES Y LA FACILITADORA.

Es aconsejable que tras cada sesión valoremos y analicemos lo sucedido/percibido.

➤ Algunos aspectos a evaluar:

- Participación
- Interacción
- Comunicación
- Integración
- Cooperación
- Resistencias..

Y la facilitadora deberá tener en cuenta cómo se ha sentido ella...

EL PROCESO GRUPAL



"LO GRUPAL" dinámico

LA ENERGÍA GRUPAL

COMO ORGANISMO SOCIAL EL GRUPO ES UN MAR DE VIDA.

- ❑ Como en el océano, se producen en el grupo tormentas y momentos de calma; olas y mareas, vientos veloces o suaves brisas y, como el mar, siempre está en continua fluidez, nunca inmóvil.

Los grupos tienen cabeza y corazón al igual que las personas.

- En un grupo es muy importante el hecho de **APRENDER A ACEPTARSE**, independientemente de las diferencias y diversidad de opiniones y creencias.

- ❑ **LA ACEPTACIÓN GRUPAL DEBE IMPULSARSE POR PARTE DE LA DINAMIZADORA/FACILITADORA**

SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

- Evitar que las sesiones se conviertan en un espacio de desahogo sin más: **buscar el equilibrio, centrar y reorientar.**
- **Que sea el grupo quien establezca las NORMAS BÁSICAS** que han de regir las sesiones de trabajo:
 - **confidencialidad, puntualidad, compromiso, respeto al turno de palabra...**
- **Los distintos ritmos** para procesar lo que se va trabajando.
- **El grupo debería estar formada como máximo de 15 mujeres** para facilitar la participación y la observación de la facilitadora.



CADA SESIÓN TIENE TRES MOMENTOS: **APERTURA-DESARROLLO-CIERRE**

- **AL COMENZAR:** recoger impresiones de las mujeres sobre lo trabajado en la sesión anterior, en ocasiones surgen nuevos temas —**emergentes**—. **Actitud abierta y flexible.**
- **DESARROLLO:** Interacción entre las participantes y el desarrollo de los contenidos temáticos previstos. Así como actividades prácticas que se propongan para profundizar en determinados temas.
- **CIERRE.** Facilita tener claro un horario. Es conveniente reelaborar un **RESUMEN** breve de lo sucedido (lo puede hacer la facilitadora o una de las participantes).
 - Se puede proponer alguna tarea para seguir trabajando el tema fuera del grupo.

EL PROCESO GRUPAL



FENOMENOLOGÍA GRUPAL

Un grupo, a pesar de tener vida por sí mismo, está integrado por las personas que le “pertenecen”. Los cambios en el transcurso de la vida del grupo influirán en su dinámica.

- **LAS ALIANZAS:** o la formación de subgrupos. A medida que las participantes se van conociendo surgen las identificaciones
- **MANIFESTACIONES DE AGRESIVIDAD:** Es casi inevitable, cuando ocurren entre las participantes la facilitadora tendrá que utilizar “la autoridad” para reorientar y neutralizar.
 - Si la agresividad va dirigida hacia la monitora, no hay que obviarla, ni tampoco pedir opinión al grupo para evitar dividir – a favor o en contra-
- **IDEALIZACIÓN:** a medida que el grupo avanza puede entrar en un estado de idealización ensalzando todo lo que allí sucede y quizá rechazando lo que ocurre fuera. Conviene ajustar la realidad.



- **PORTAVOZ del grupo:** de forma espontánea surge alguien que habla por las demás, transmitiendo el sentimiento y las necesidades del grupo, solicitando información....
- **LÍDER:** es aquella mujer sobre quien recaen los aspectos positivos del grupo, **con capacidad para influir en el resto, animar, sugerir... Es de gran ayuda salvo que intente "solapar" las funciones de la facilitadora.**
- **CHIVO ESPIATORIO:** la persona sobre la que se depositan los aspectos negativos del grupo, sobre quien recae la agresividad de las demás, a veces por no atreverse a dirigirla sobre la líder o facilitadora.
- **ACAPARADORA:** Tienden a buscar atención continua. Conviene **resituarse** para evitar que el resto del grupo entre en pasividad.
- **SABOTEADORA:** Suele ser la mujer que se encuentra en situación de bloqueo y con una actitud resistente al cambio.



Todas las teorías coinciden en que los grupos tienen una vida propia que evoluciona y pasa por momentos característicos.

- **FASE I: INCLUSIÓN Y DEPENDENCIA: Ansiedad y desconfianza.**
 - Dudan sobre si entrar o no en el grupo y, por otro lado, que la ansiedad les sea aliviada por la facilitadora.
 - Existe una tendencia general a contestar amablemente, a un autocontrol sobre sí mismas, expresiones “estereotipadas”...

- **FASE II: EL CONFLICTO. Evitar la tentación de evitarlo...**
 - Las mujeres se dirigen a la monitora cuando hablan, al observar que ésta hace partícipe al grupo se pueden sentir desorientadas –temor a no ser comprendidas-
 - Pueden surgir subgrupos o líderes que pretendan suplantar el rol de la coordinadora.

- **En esta fase se comienza a aprender lo que significa escuchar y empiezan así a confiar las unas en las otras.**
 - Atender demandas individuales dentro del grupo sin olvidar promover el intercambio personal.
 - No obstante todavía hay poca implicación... Evitar consejos.

EVOLUCIÓN DEL GRUPO:



Fases

- **Fase IV: La preocupación por lo emocional**
- Ya nadie duda para que sirve el grupo y se pierde el miedo a expresar sentimientos y vivencias propias.
- Desaparecen los consejos y aparecen las **IDENTIFICACIONES**.
- La facilitadora mostrará mayor cercanía sin perderse de su Rol **-distancia operativa-**.

- **Fase V: FINALIZACIÓN**
- Se entremezcla la euforia con sensaciones de pena por finalizar.
- En algunos casos, se produce un duelo de despedida.

ANEXO



**EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS
AUTOEMPLEO**

HELICONIA S. COOP Madrid

<http://www.heliconia.es/>

PROYECTO DRIADAS: Espacio de intercambio,
y empoderamiento de las mujeres.

<http://proyectodriadas.blogspot.com.es/>

Driadas es un proyecto de autoempleo cooperativo que apuesta por ofrecer servicios y productos vegetales de calidad respetuosos con el medio ambiente y con las personas.

Con métodos artesanos transformamos productos de temporada potenciando las redes de consumo local y la alimentación sostenible.

□ **"Cometeltarro", es la primera cooperativa que nace del proyecto Dríadas,**



INICIATIVAS INTERESANTES

○ www.comercioresponsable.net

- > Comercio Responsable, tienda online de productos y servicios para un consumo responsable.
- > Productos o servicios, que ha sido realizado con unos criterios de responsabilidad social, es decir, que para su producción se ha respetado el medioambiente, el territorio, a trabajador@s, en definitiva, a todos los grupos de interés.

○ Tangente Grupo Cooperativo

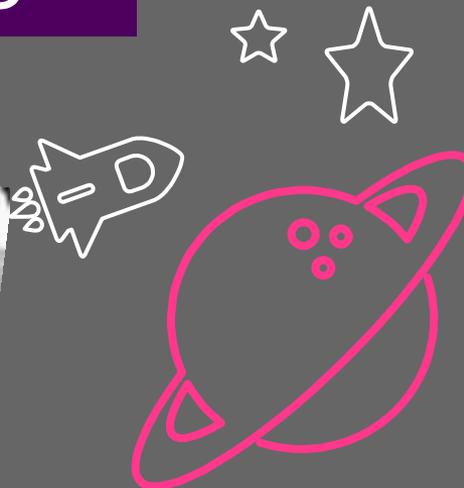
www.economiasolidaria.org/idearia2013

El colletero Asociación para el empleo y el desarrollo sostenible y en igualdad de Nalda y su entorno <http://www.elcolletero.org>

búsqueda de nuevos yacimientos de empleo en el medio rural y, más en concreto en la zona del **Valle del Iregua, en La Rioja** a partir de la propuesta y de un año de acompañamiento de la asociación **PANAL**([Asociación para la Recuperación y Promoción del Patrimonio de Nalda](#)).

proyecto **Club de Consumo "Huertas del Iregua"?**

MUCHAS GRACIAS



Carmen F. Barquín

Servicios profesionales de Coaching, formación,
supervisión de equipos y consultoría en género.



www.enpiezascoaching.com
enpiezascoaching@gmail.com

Teléfono: 669 51 16 76