



www.lets-digital.eu



GUÍA PARA FORMADORES

Guía transnacional para formadores con marco metodológico y andragógico

ABRIL 2022



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



LET'S **Digital**

GUÍA PARA FORMADORES

Guía transnacional para formadores

con marco metodológico

y andragógico

ABRIL 2022

GUIA PARA FORMADORES

Guía transnacional para formadores con marco metodológico y andragógico

Contribuyen

EUROCIRCLE ASSOCIATION, FRANCIA

I BOX CREATE, SOCIEDAD LIMITADA, ESPAÑA

CENTER FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT, MACEDONIA

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS SOCIALES GENERALES Y ESPECIALIZADOS (PROGESTIÓN), ESPAÑA

PROGRAMMA INTEGRA SOCIETA COOPERATIVA SOCIALE, ITALIA

FRANCAIS POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE EN EUROPE, FRANCIA



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

INTRODUCCIÓN

Estas Directrices o Guía para Formadores están diseñadas como un recurso educativo que proporcionará orientación para la organización de una formación eficiente y la prestación de servicios que apoyen la integración profesional de las mujeres migrantes enseñándoles el espíritu empresarial a través de medios digitales. Como resultado, es una guía valiosa para asociaciones, agencias, proveedores de servicios, formuladores de políticas y organismos de diseño de programas sobre cómo enseñar a las mujeres migrantes sobre el espíritu empresarial y cómo promover y acelerar su integración social y profesional.

Las Directrices proporcionan metodología y herramientas para fortalecer las habilidades y destrezas de las aprendices, al mismo tiempo que les brinda oportunidades e información sobre cómo pueden usar sus habilidades para promover el acceso al mercado laboral. Además, recopila y desarrolla enfoques y acciones concretas para apoyar a los educadores de FP, que tienen como objetivo identificar y abordar las necesidades de las mujeres migrantes. Como resultado, el contenido de la Guía cubre 4 temas muy específicos abordados en 4 capítulos, de acuerdo con los hallazgos de investigaciones y estudios previos realizados en el marco de este proyecto. Los temas tratados son:

1. Interculturalidad, que revisa y define las principales diferencias culturales entre formadoras y mujeres migrantes y cómo esas diferencias afectan a las actividades formativas y al proceso de aprendizaje. Las acciones clave y las mejores prácticas se incluyen en el tema para su uso y aplicación posteriores.
2. Género, que introduce a la formadora en los aspectos e idiosincrasias de género de las mujeres migrantes, así como los obstáculos y desafíos que enfrentan para acceder a nuevas oportunidades laborales y empresariales. Incluye acciones clave adaptadas y se centra en la intervención con mujeres migrantes.
3. Emprendimiento, que cubre los principales aspectos de la enseñanza del espíritu empresarial ajustados a las necesidades del grupo objetivo con recomendaciones y acciones clave que ayudarán a los profesionales/educadores de FP a introducir el espíritu empresarial a las mujeres inmigrantes.
4. Educación a Distancia - que brinda un análisis de las herramientas digitales existentes y cómo pueden ser utilizadas por capacitadoras y mujeres migrantes en su proceso de aprendizaje y emprendimiento, fortaleciendo sus habilidades digitales en el proceso y familiarizándolas con las oportunidades del e-learning.

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción 2

Tabla de Contenidos 3

Chapter 1. Interculturalidad 6

1.1	Introducción.....	6
1.2	Enfoque Teórico	6
1.3	Metodología y Herramientas para formadoras	9
1.4	Consejos y Plantillas	12

Chapter 2. Género 16

2.1	Introducción.....	16
2.2	Enfoque Teórico	17
2.2.1	Género.....	17
2.2.2	Igualdad de género.....	18
2.2.3	Brecha de género en el desarrollo de habilidades.....	19
2.2.4	Migración Femenina	19
2.2.5	Vulnerabilidad	19
2.2.6	¿Cómo puede un formador aplicar este conocimiento?.....	20
2.3	Metodología y Herramientas para Formadores.....	22
2.4	Consejos Y Plantillas	25

Chapter 3. Emprendimiento 28

3.1	Introducción.....	28
3.2	Enfoque teórico.....	28
3.2.1	¿Qué es una emprendedora? ¿Qué se necesita para ser una emprendedora?.....	28
3.2.2	Emprendimiento entre migrantes y refugiados: beneficios y oportunidades.....	30
3.2.3	Factors influencing migrant entrepreneurship	31
3.2.4	Obstáculos al emprendimiento de los migrantes.....	32
3.3	Metodología: enfoque de los formadores sobre la formación en emprendimiento	35
3.3.1	Actividades.....	35

Chapter 4. Educación a Distancia..... 42

4.1	Introducción.....	42
4.2	Enfoques Teóricos	42
4.2.1	Educación a Distancia – Marco y Tipos.....	42
4.2.2	Un modelo integrado de aprendizaje a distancia.....	44
4.3	Metodología y herramientas para formadores en entornos online	46
4.3.1	Necesidades y limitaciones de las Mujeres Migrantes.....	46
4.3.2	Diseño de Formación en entornos híbridos o virtuales	46
4.3.3	Beneficios y desafíos para la formación de mujeres migrantes en entornos híbridos o virtuales.....	48
4.3.4	Impartición de formación: herramientas para el aprendizaje digital	49
4.4	Consejos para profesionales - formadores y organizaciones de apoyo de mujeres migrantes	52

Chapter 5. Buenas Prácticas..... 55

5.1	Interculturalidad	55
-----	-------------------------	----

5.2	Género	55
5.3	Emprendimiento	56
5.4	Educación A Distancia	57
Referencias y Literatura de apoyo		59
	Interculturalidad	59
	Género	59
	Emprendimiento	60
	Educación a Distancia	60

Capítulo 1

Interculturalidad

Capítulo 1. INTERCULTURALIDAD

1.1 INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización, nuestro entorno cultural cambia constantemente y se vuelve cada vez más diverso. Esta nueva realidad se sustenta en la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de la UNESCO, que define la interculturalidad como "la presencia y la interacción equitativa de las diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas a través del diálogo y una actitud de respeto mutuo". Por ello, hoy en día, la diversidad cultural es una característica de toda sociedad humana y necesita ser gestionada adecuadamente para evitar desafíos asociados a la discriminación, la xenofobia, los estereotipos, etc.

Para garantizar el éxito de esta interacción entre culturas y orígenes diversos, la comunicación es crucial para reunir todos los conocimientos y activos y garantizar que la comprensión sea común para todas las partes.

La comunicación intercultural esencialmente significa tener una comunicación efectiva a través de diferentes fronteras culturales. Cuando las personas con diferentes antecedentes culturales interactúan y se comunican entre sí, se está produciendo una comunicación intercultural. Por lo tanto, la comunicación intercultural se puede definir como el intercambio de información, en diferentes niveles de conciencia, entre personas de diferentes orígenes culturales en el que los individuos influenciados por diferentes grupos culturales negocian un significado compartido en las interacciones.

Entonces, la comunicación intercultural es la capacidad de interactuar de manera efectiva y adecuada en situaciones interculturales, es decir, con personas de diferentes orígenes culturales. La comunicación intercultural eficaz presupone la conciencia de que la cultura determina cómo los individuos codifican los mensajes, qué medio eligen para transmitirlos y cómo se interpretan los mensajes. También incluye la voluntad de ser adaptable y aceptar que otras culturas pueden comunicarse y hacer las cosas de manera diferente.

El proceso de adquisición de la competencia comunicativa intercultural se basa en tres fases:

- tomar conciencia de la diversidad
- conocimiento de otras culturas
- desarrollo de habilidades comunicativas

Las competencias de comunicación intercultural se dominan cuando un grupo es consciente de la diversidad de lenguajes, códigos y patrones dentro de él de diferentes culturas y las personas de diferentes orígenes culturales son capaces de interactuar sin estereotipos ni prejuicios.

1.2 ENFOQUE TEÓRICO

Sin embargo, y a pesar de todo lo expuesto anteriormente, el conocimiento de la comunicación intercultural no puede considerarse suficiente por sí solo para resolver los problemas de comunicación que puedan surgir. El sentido común respaldado por evidencia empírica muestra que la comunicación puede dividir o exacerbar las diferencias entre las personas. Algunas de las

investigaciones en relación con situaciones de conflicto han demostrado que cuando interactúan personas de diferentes culturas, las diferencias que los dividen tienden a volverse importantes. Además, tales diferencias a menudo se exageran o distorsionan para provocar una imagen estereotipada o negativa en ambos lados.

Como reflejo de las diversas formas en que los individuos, los grupos y las sociedades se expresan, la diversidad cultural está en el centro de los debates actuales sobre la identidad y la cohesión social. Los procesos de globalización, facilitados por el desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, a menudo se perciben como una limitación de la diversidad cultural y hacen que su preservación sea aún más importante.

En efecto, el desarrollo, como proceso de creación de una existencia intelectual, afectiva, moral y espiritual más satisfactoria para todos, exige la búsqueda de la interacción armoniosa y el diálogo intercultural entre individuos y grupos con identidades culturales plurales, variadas y dinámicas como la mayor garantía de paz y estabilidad.

Sin embargo, la interculturalidad solo puede ser posible en un entorno que proteja las libertades fundamentales y los derechos humanos, que son universales, indivisibles, interrelacionados e interdependientes.

Los derechos culturales incluyen el derecho a cuestionar los parámetros existentes en torno a la "cultura", y el derecho a adoptar o abandonar comunidades culturales particulares y crear continuamente una nueva cultura. Las personas tienen múltiples identidades plurales y viven en sociedades que también son plurales. Promover la diversidad cultural significa, por tanto, la preservación de un proceso vivo, un tesoro renovable, en beneficio de las generaciones presentes y futuras, garantizando los derechos humanos para todos, en un proceso de adaptación continua que promueva la capacidad de expresión, creación e innovación.

Los derechos humanos, la diversidad cultural y la interculturalidad están interrelacionados. El pleno respeto a los derechos humanos crea un ambiente que potencia y garantiza la diversidad cultural donde se promueve una convivencia exitosa mediante una comunicación intercultural efectiva. La diversidad cultural sólo puede protegerse y promoverse si se garantizan los derechos humanos y las libertades fundamentales, como la libertad de expresión, información y comunicación, la no discriminación de ningún tipo, la capacidad de las personas para elegir sus expresiones culturales y el derecho a participar o no en la vida cultural de comunidades particulares.

Comprender el valor y la aplicación de los derechos humanos básicos en este contexto, implica la existencia de seis áreas de competencias y actitudes, las cuales son:

- Educación cívica
- Educación para la paz
- Educación para la ciudadanía democrática
- Educación intercultural
- Educación mundial
- Educación para el capital social

Cada uno de ellos se describe en detalle por el Consejo de Europa en la Figura 1.

Figura 1 Cuadro Aprender a vivir juntos descrito en la Revista Serie Pestalozzi, No. 2 editada por el Consejo de Europa



Según la revista “Competencias interculturales para todos” publicada por el Consejo de Europa, el enfoque de “aprender a vivir juntos” defiende los beneficios de:

- espacios de aprendizaje y beneficio mutuo;
- culturas comunes y nuevas;
- identidades mixtas compuestas por más de una cultura;
- nuevas identidades colectivas;
- eliminación de las barreras culturales y sus límites, entre otros aspectos;

La interculturalidad es vista como una concepción teórica y práctica de carácter universal que aborda la diversidad cultural de todas las sociedades a partir de los principios de igualdad, interacción y transformación social. Implica una opción ética e ideológica de carácter personal, una forma de entender y vivir las relaciones sociales acompañada de educación. Según este concepto, podemos identificar cinco aspectos que lo diferencian de otros enfoques conceptuales:

- Reconocimiento de la diversidad (opción teórica).
- Defensa de la igualdad (opción ideológica).
- Promoción de la interacción (opción ética).
- Dynamics of social transformation (socio-political option).
- Promoción de procesos educativos para la interacción cultural en condiciones de equidad (opción educativa).

Los psicólogos sociales también identifican una serie de competencias y actitudes necesarias para negociar la propia identidad en la sociedad que pueden extenderse al aprendizaje intercultural. Son la empatía, la distancia y el descentramiento de roles, la tolerancia a la ambigüedad, la autoconciencia y la representación de la identidad, la apertura emocional, la multiperspectividad y las competencias lingüísticas. Cada una de ellas se explica más en el texto anterior.

Empatía

Implica poder ponerse en el lugar de la otra persona, teniendo en cuenta su contexto y cultura y siendo consciente de otros dogmas. Ayuda a entender las diferencias con las demás como algo que nos une y no como una amenaza que nos separa.

Distancia con su rol y descentramiento

La distancia ayuda a no caer en un etnocentrismo que nublaría nuestra visión y no nos permitiría percibir códigos y realidades diferentes que son tan válidas como las nuestras. El enfoque ofrece una mirada externa para comprender una diversidad de realidades y evitar estereotipos y prejuicios.

Tolerancia a la ambigüedad

Confiar en las demás personas conlleva un cierto grado de incertidumbre ya que nunca hay seguridad de que será mutuo. Por lo tanto, las actitudes individuales hacia la incertidumbre pueden ser útiles para predecir decisiones prosociales y colaborativas.

Autoconciencia y representación de la identidad

Implica la toma de conciencia de la propia cultura e identidad. Sugiere reflexionar sobre los principios y valores que rigen su vida. Es un ejercicio de definición de su identidad y de cómo se relacionan con el mundo.

Apertura emocional

Esta es la capacidad de abrirse y ser consciente de los procesos emocionales paralelos que otras personas pueden estar experimentando. Refuerza los principios de inclusión, confianza y respeto.

Multiperspectividad

Se refiere a aprender desde diferentes enfoques y con diferentes lentes. Es importante poder lidiar con entornos y opiniones diversas y plurales.

Competencia lingüística

El lenguaje claramente juega un papel destacado en el concepto de educación intercultural. Aquí **nos referimos en primer lugar al idioma de origen cultural propio de las alumnas (su "lengua materna") que contribuye a dar forma a su identidad.**

Ayuda a desarrollar la comprensión mutua y la aceptación de la diversidad cultural y lingüística en una sociedad multilingüe y multicultural. No hay duda de que la competencia lingüística es crucial para el éxito de la educación intercultural.

1.3 METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS PARA FORMADORAS

¿Cómo medir el aprendizaje de la comunicación intercultural?

Los indicadores de aprendizaje intercultural juegan un papel importante en el desarrollo y mejora del aprendizaje intercultural. A pesar de la abundancia de materiales, es difícil localizar un

documento que incorpore todos los aspectos necesarios para evaluar la educación intercultural y contribuir a su mejora. Además, muchos aspectos del aprendizaje intercultural son difíciles de cuantificar y no pueden evaluarse cuantitativamente (como los niveles de empatía o la tolerancia a la ambigüedad).

Como resultado, se necesita con urgencia un conjunto transparente de indicadores que definan varios métodos para juzgar los logros. Proponemos dividir los indicadores en dos grupos: personales e institucionales.

Para asegurar que el estudio de los indicadores no sea una mera formalidad y que los resultados de la evaluación sean significativos, se deben seguir los siguientes pasos al responder las preguntas:

- proporcionar respuestas detalladas y bien pensadas, incluida información sobre la medida en que se cumplen los indicadores, por qué no se cumplen, qué podemos hacer para cumplirlos, etc;
- evitar respuestas de "sí" o "no" porque no indican la causa de la situación actual;
- pensar en cómo utilizar los resultados del análisis de indicadores para transformar la enseñanza de la educación intercultural y luego intentar alcanzar las metas establecidas;
- estudiar los indicadores varias veces.

Los indicadores de éxito en la educación intercultural se pueden aplicar de cuatro formas diferentes (tanto a nivel personal como institucional):

- como herramienta de evaluación – proporcionando información sobre el nivel de desarrollo de la educación intercultural, sus puntos más débiles y más fuertes; y
- como fuente de reflexión – animando a las personas a reconsiderar sus valores, comportamientos y programas educativos, metas y logros; como fuente de motivación, lo que implica que algunas áreas tienen deficiencias y que se deben diseñar varias estrategias de mejora; como un conjunto de pautas: ayudar en el desarrollo de programas de educación intercultural exitosos (realizar tareas más pequeñas y evitar errores al mismo tiempo).

Tabla 1

Gestión intercultural	Indicadores (Como lo menciona el Consejo de Europa en la Serie Pestalozzi, No. 2)
Bienes personales y valores	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Soy consciente de mi propia visión del mundo? • ¿Revaloro mis valores y enfatizo mis capacidades? • ¿Me abro a descubrir nuevos aspectos de mi identidad? • ¿Me hago responsable de mí y de mis acciones? • ¿Pienso creativa y críticamente? • ¿Pongo menos énfasis en las cosas materiales que en las no materiales?
Relación con los demás	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Soy sensible a los demás? • ¿Tengo relaciones duraderas con personas de otras culturas? • ¿Soy capaz de adaptarme a las circunstancias sociales cambiantes? • ¿Respeto y valoro la diversidad humana? • ¿Me divierto en compañía de los demás?

Intercultural knowledge and empathy

- ¿Soy consciente y aprecio mi propio trasfondo cultural y conozco sus límites culturales?
- ¿Respeto y soy tolerante con las diferencias culturales?
- ¿Aprendo sobre otras culturas y soy capaz de reconocer los vínculos que puedan existir entre ellas?
- ¿Soy capaz de identificar aspectos sutiles de mi propia cultura?
- ¿Soy consciente de las normas, costumbres, religiones, obras de arte, rutinas diarias y procedimientos formales en diferentes culturas?
- ¿Reúno información sobre mis raíces y al mismo tiempo trato de superar cualquier punto de vista local o nacional estrecho?
- ¿Soy capaz de comunicarme con otras personas usando sus formas de expresión?
- ¿Mejoro la comunicación intercultural?
- ¿Me abro emocional e intelectualmente a lo extraño y lo desconocido?
- ¿Trato de superar la ansiedad intercultural?
- ¿Siento comodidad en diferentes entornos culturales?
- ¿Me esfuerzo por ampliar mis propios horizontes?
- ¿Soy capaz de ver el mundo desde diferentes perspectivas?
- ¿Sé cómo negociar encuentros interculturales (por ejemplo, utilizando la autorrepresentación, la cooperación, lidiando con malentendidos e interpretaciones erróneas, así como con conflictos)?
- ¿Me concentro en el desarrollo conjunto del conocimiento y en la resolución colectiva de problemas?
- ¿Desarrollo un razonamiento deliberativo?
- ¿Trabajo en proyectos comunes?
- ¿Soy capaz de aventurarme en el mundo de las demás, de tratar de **adoptar su posición y comprenderlo “desde adentro”**?
- **¿Trato de comprender a las “demás” en sus propios contextos socioculturales y me doy cuenta de que lo que puede parecerme “extraño” puede ser “normal” para ellos?**
- ¿Puedo reconocer e identificar signos emocionales?
- ¿Puedo identificar diferentes formas de comunicarme (en diferentes idiomas o usando un idioma de diferentes maneras)?
- ¿Me propongo y soy capaz de cooperar con otras personas para mejorar las cosas?
- ¿Desarrollo mi tolerancia a la ambigüedad?
- ¿Desarrollo mi apertura emocional?
- ¿Desarrollo mi multiperspectividad?
- ¿Desarrollo mi capacidad a centrarme y descentrarme?
- ¿Desarrollo mi competencia lingüística?
- ¿Puedo abstenerme de interpretaciones, suposiciones y juicios automáticos?
- ¿Soy capaz de salir de mi propio marco de referencia?
- ¿Me propongo explicar cosas que son obvias para mí?
- ¿Me propongo escuchar y hacer preguntas?
- ¿Soy capaz de aplicar habilidades de pensamiento crítico?
- ¿Intercambio y discuto juicios de valor?

- ¿Busco soluciones, en lugar de concentrarme en los problemas?
- ¿Puedo desarrollar estrategias para resolver y negociar conflictos?
- ¿Puedo aprender de las controversias y los conflictos?
- ¿Fomento la solución de conflictos a través de métodos no violentos?
- ¿Tengo identidades múltiples (desarrollé mi propia identidad basándome en más de una cultura)?

1.4 CONSEJOS Y PLANTILLAS

La sección contiene una selección de ejercicios destinados a mejorar las competencias interculturales en personas adultas. Los formadores deberán adaptar cada ejercicio a la realidad actual. Somos conscientes de que no siempre es posible que los ejercicios y dinámicas se realicen como actividades grupales. Por lo tanto, cada actividad va acompañada de algunos consejos e ideas que pueden guiar a los formadores en la adaptación de los ejercicios al contexto de la formación y a las necesidades de las alumnas.

Tabla 2 Ejercicio 1

Ejercicio 1	Historia de mi nombre
Periodo de tiempo	1-5min por persona
Descripción de la actividad	La capacitadora invita a las participantes a contar la historia de su nombre. Puede ser el significado del nombre o la razón por la que sus padres lo eligieron o cualquier historia que le gustaría compartir sobre su nombre.
Resultados del aprendizaje intercultural	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Profundización en el conocimiento de la otra persona ▶ Ganar empatía y construir una relación de confianza ▶ Compartir experiencias y descubrir puntos en común. ▶ La gente siente la importancia que suelen tener los nombres para sus dueños.
Consejos, sugerencias para diferentes versiones	Si una persona no se siente cómoda al contar una historia sobre su nombre, la capacitadora puede preguntar a otras (si las hay) o sugerir otros ejercicios. Algunos nombres extranjeros a veces son difíciles de pronunciar para la gente local. La capacitadora puede trabajar en lo importante que es tratar de pronunciar un nombre extranjero.

Tabla 3 Ejercicio 2

Ejercicio 2	¿Puedo sentarme aquí?
Periodo de tiempo	30min
Descripción de la actividad	<p>Las participantes reciben una lista de personajes que pueden desafiar sus estereotipos y prejuicios personales sobre otras personas y minorías (esta lista se puede proporcionar en el idioma local o en el propio idioma de la participante).</p> <p>La entrenadora da las siguientes instrucciones: “Tendrás un viaje de una noche entera en un tren especial donde puedes elegir a tus compañeras de viaje. ¿Con cuál de las siguientes pasajeras preferiría compartir su compartimento? ¿Con cuál de las siguientes pasajeras no le gustaría viajar por cualquier motivo?</p> <p>Las participantes comparten sus elecciones de 3 mejores compañeras y 3 peores compañeras y discuten las razones que llevan a sus decisiones.</p> <p>En grupos, las participantes deben llegar a un consenso sobre una lista común de las 3 compañeras favoritas y las 3 peores compañeras y presentarla al resto.</p>
Resultados del aprendizaje intercultural	<ul style="list-style-type: none">▶ identificar y comprender estereotipos y prejuicios personales▶ reflexionar sobre los estereotipos relacionados con la etnia, la nacionalidad, el género, la edad, el idioma, etc.▶ lograr la cohesión del grupo a través de la toma de decisiones colectiva
Consejos, sugerencias para diferentes versiones	<p>En este ejercicio la evaluación es la fase más importante. Las siguientes preguntas pueden ayudar a los capacitadores a guiar la discusión:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ ¿Fue un ejercicio difícil para ti?▶ ¿Sentiste incomodidad? ¿Por qué?▶ ¿Fue fácil elegir?▶ ¿Fue fácil encontrar un acuerdo durante el trabajo en grupo?▶ ¿Qué lección se puede aprender del acuerdo o desacuerdo del grupo?

Tabla 4 Ejercicio 3

Ejercicio 3	El alien
Periodo de tiempo	20 a 30 minutos
Descripción de la actividad	<p>En un espacio donde las sillas están distribuidas, las y los participantes se sientan en las sillas y una silla está vacía. El Alien se para frente al grupo.</p> <p>La entrenadora escribe instrucciones:</p> <p>a) el objetivo del Alien es conseguir un asiento</p> <p>b) las sillas no se pueden mover y no se puede hacer contacto físico entre los que están sentados.</p> <p>El Alien camina lentamente hacia el grupo e intenta sentarse en la silla vacía.</p> <p>Automáticamente, el grupo primero discutirá qué estrategia quieren elegir para evitar que Alien consiga una silla.</p> <p>Después de varias pruebas, en las que la mayoría de las veces el alienígena logrará sentarse, el ejercicio termina.</p> <p>El formador pregunta al grupo:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ ¿Qué estrategias utilizaron los grupos?▶ La formadora recuerda al grupo las instrucciones dadas al inicio del ejercicio y plantea esta pregunta: "¿Por qué el grupo decidió diseñar una estrategia para evitar que el Alien tenga un asiento mientras que la única instrucción dada fue que el Alien quiere tener ¿un asiento?"▶ Esta pregunta revela el mecanismo de exclusión en los grupos y los prejuicios hacia el "otro".
Resultados del aprendizaje intercultural	<ul style="list-style-type: none">▶ facilitar el debate y la reflexión en grupo sobre la discriminación, la exclusión, los privilegios y las relaciones de poder (minorías vs mayorías).
Consejos, sugerencias para diferentes versiones	<p>Este ejercicio puede confrontar a los participantes con sus propias creencias y valores. Permite verdaderas autorreflexiones sobre su propia identidad y cultura.</p>

Capítulo 2

GÉNERO

Capítulo 2. GÉNERO

2.1 INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas se compromete a no dejar a nadie atrás. Por lo tanto, la comunidad internacional se compromete a lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de "garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos". Además, este objetivo quiere eliminar la disparidad de género en la educación, que está estrechamente vinculada con los ODS que apuntan a "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas".

En este marco, queremos que el proyecto Let's Digital ponga un foco especial en las mujeres inmigrantes en Europa. Nuestro objetivo es proporcionarles las habilidades necesarias para llevar una vida digna y feliz en los países de acogida mediante la adquisición de habilidades blandas y duras necesarias en la sociedad y el mercado laboral actual. Para hacerlo, queremos que las y los capacitadores estén equipados con comprensión y conciencia de la condición de la mujer migrante en Europa.

Las Directrices para formadores son importantes y útiles para crear conciencia, sirviendo como herramienta de programación e impulsando el desarrollo de otras herramientas que brinden orientación a los educadores de FP que trabajan en línea con mujeres inmigrantes.

Facilitarán la adquisición de nuevas competencias tecnológicas para favorecer la empleabilidad de un colectivo muy vulnerable y afectado por la crisis del COVID-19. Muchas mujeres migrantes perdieron el acceso a un ingreso debido a las medidas de confinamiento, ya que de repente no pudieron presentarse a trabajar. La dificultad para traducir sus trabajos poco calificados al mundo digital o para mejorar digitalmente para encontrar alternativas ha sido una fuerte barrera para su adaptación en el contexto de COVID-19, dejándolas aún más vulnerables.

Una formación online específica que tenga en cuenta la brecha digital que sufren no solo como mujeres, o como migrantes, sino precisamente como mujeres migrantes, puede ser una respuesta para ofrecer nuevas oportunidades de generar ingresos para ellas mismas y apoyar su autonomía y la de sus familias, así como la sostenibilidad de sus comunidades.

Posteriormente, la formación online específica estimulará el liderazgo personal de las mujeres inmigrantes tanto en su vida profesional como en su comunidad, generando un efecto domino en el resto de las mujeres de su entorno, concienciando sobre las nuevas posibilidades que ofrece el mundo digital para aprender, formarse y desarrollarse en la vida. exitosamente.

El objetivo aquí es proponer un modelo inclusivo que acoja la diversidad y se base en ella incluyendo los diversos aspectos y fortalezas que estas mujeres han desarrollado a lo largo de su vida, a lo largo del proceso migratorio y particularmente superando las barreras de género.

Las Directrices proporcionarán a las y los capacitadores los lentes de género (y migración) para revisar su práctica y diseñar una capacitación a distancia más precisa y efectiva para esta audiencia.

2.2 ENFOQUE TEÓRICO

La educación y formación profesional (EFP) se encuentran entre las principales prioridades políticas de la UE, especialmente cuando se dirigen a grupos marginados y les ayudan a acceder al mercado laboral. Sin embargo, todavía hay muy pocos estudios que aborden la cuestión de cómo incluir a las mujeres inmigrantes en la formación profesional de personas adultas. Si bien existe una amplia literatura sobre la inclusión de mujeres y migrantes como grupos separados, hay una falta de atención hacia las mujeres migrantes.

Al observar las tasas de matriculación y el nivel de participación femenina en VET, se hace evidente que las mujeres y las niñas pueden enfrentar barreras debido a las creencias comunitarias o familiares. Y cuando las oportunidades de capacitación solo están disponibles en áreas 'femeninas' y tradicionalmente aceptadas, es posible que no conduzcan necesariamente a un trabajo rentable.

La educación vocacional y de género, por un lado, y los estudios de formación por otro, demuestran que el mercado de trabajo y las esferas ocupacionales están altamente segregadas. Esta segregación tiene sus raíces en normas y estándares culturales que se reflejan en la forma en que se brinda educación vocacional a mujeres y hombres jóvenes.

A pesar de los numerosos avances legislativos de las últimas décadas destinados a incluir a las mujeres en todas las esferas de la sociedad y el lugar de trabajo, la segregación continúa, especialmente en ciertas profesiones. Las actitudes y expectativas tradicionales son difíciles de cambiar. Esto se refleja también en la composición de los participantes en la educación y formación profesional.

Al observar la participación de las mujeres en la formación profesional, es evidente que los estereotipos aún influyen en las opciones, materias, formación y elección laboral de las y los estudiantes.

Cuando un.a capacitador.a se acerca a un nuevo tema o clase, esperará encontrar una mayor o menor proporción de participantes femeninas o masculinos solo debido a su sesgo cultural. Y cuando una aprendiz ingresa a una clase dominada por hombres, puede sentirse desmotivada o en una posición difícil si no se toman en cuenta sus necesidades.

Como atestiguan muchas buenas prácticas, existe la necesidad de equipar a las y los formadores con habilidades pedagógicas sensibles al género e integrar las cuestiones de género en las políticas y planes de EFP de cada país.

El enfoque Let's Digital quiere centrarse en los sistemas VET y la forma en que ayudaron a la creación de vías de empleo estereotipadas por género. El proyecto quiere que las y los formadores sean conscientes del fuerte vínculo entre la FP y las opciones de empleo y de cómo la segregación de género en la educación se refleja también en el mercado laboral. Para ello, antes de iniciar una formación online dirigida a un colectivo vulnerable como las mujeres migrantes, el o la formadora debe dominar algunos conceptos fundamentales (entre otros):

2.2.1 Género

“El término género se refiere al conjunto de características, valores, creencias, cualidades y **comportamientos que las sociedades asignan a los individuos**”. Si bien en todo el mundo la visión binaria de hombre/mujer sigue siendo la dominante, esta definición describe claramente el término género como una construcción social, es decir, una idea construida por instituciones, pueblos y grupos. Es bastante común confundir sexo y género: el sexo se refiere a las características biológicas

que distinguen a los individuos masculinos, femeninos, intersexuales y transgénero. Pero las diferencias de género no son tan neutrales y no se basan en opuestos binarios como hombre/mujer. El género se cruza con otras dinámicas como la clase, la etnia, la nacionalidad, la orientación sexual, los antecedentes migratorios. Además, las relaciones de género dependen de diversos contextos y entornos.

- ▶ Individuo, hogar, comunidad,
- ▶ Mercado laboral, redes sociales, instituciones religiosas y culturales.

Esta tabla extraída de *Género en movimiento: Trabajando en el nexo entre migración y desarrollo desde una perspectiva de género* del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, puede ayudar a los capacitadores a comprender mejor los términos sexo y género:

Tabla 5

Sexo	Género
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Determinado biológicamente ▶ Se refiere a las características físicas, cromosómicas y fisiológicas ▶ Se nace hombre, mujer o intersexual ▶ Se puede cambiar solo con intervención externa ▶ Lo mismo en todas las culturas; independiente de los factores sociales. Sin embargo, las personas intersexuales a menudo no se reconocen o se identifican erróneamente como hombres o mujeres al nacer. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es aprendido, no “natural” ▶ Comportamientos, creencias y actitudes socialmente asignados ▶ Lo que se considera apropiado para hombres y mujeres puede cambiar con el tiempo y según el contexto sociocultural ▶ Se cruza con otras variables sociales que también generan desigualdades: clase social, etnia, nacionalidad, orientación sexual, condición migratoria, discapacidad, etc. ▶ Genera identidades, expectativas y oportunidades diferentes ▶ Crea relaciones de poder y desigualdades entre géneros ▶ Las desigualdades operan en múltiples niveles: micro (familiar, individual), meso (interpersonal), macro (institucional) ▶ Las suposiciones, el reconocimiento y las desigualdades que enfrentan las personas intersexuales o transgénero a menudo son más pronunciadas debido al sistema binario de género masculino/femenino.

2.2.2 Igualdad de género

“La igualdad de género es un derecho humano fundamental y todos los tratados internacionales de derechos humanos se aplican por igual a hombres y mujeres. Es posible que se violen los derechos humanos de las personas en función de su identidad de género u orientación sexual, pero las mujeres son particularmente vulnerables. Algunos de los temas clave se relacionan con la participación (en educación, empleo y toma de decisiones políticas y públicas), violencia de género

(por ejemplo, violencia doméstica, MGF, tráfico, abortos selectivos por sexo), conflictos armados (alrededor del 90% de las bajas) son civiles, en su mayoría mujeres y niños) y la pobreza (más del 70% de los pobres del mundo son mujeres), así como los derechos sexuales y reproductivos (matrimonios forzados y elección de métodos anticonceptivos). Debido a su particular vulnerabilidad, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue adoptada en 1979” []

2.2.3 Brecha de género en el desarrollo de habilidades

Entre los muchos desafíos que enfrentan las mujeres cuando se preparan para ingresar al mercado laboral está el sesgo de género en las elecciones ocupacionales y las barreras que encuentran para la educación y la capacitación. Esos factores dependen principalmente de creencias socioculturales y limitaciones económicas. Debido a este aspecto, las y los capacitadores deben crear un entorno de capacitación sensible al género y alentar a las mujeres a participar en capacitaciones dominadas por hombres.

Las y los capacitadores también deben tener cuidado con la mayor carga de responsabilidades familiares y de cuidado que soportan las mujeres desde la pandemia de COVID-19. El cierre de escuelas y el desempleo repentino han obligado a las mujeres a cuidar de los hogares y sus miembros. Por ello, es fundamental permitir que las mujeres participen en el aprendizaje digital y el teletrabajo.

2.2.4 Migración Femenina

“La gente está en constante movimiento en el mundo globalizado de hoy, algunos por placer, en busca de trabajo o oportunidades de estudio, otros para huir de la guerra y la discriminación. Sin embargo, la distinción entre los llamados migrantes voluntarios y forzados no está clara en la práctica []. Durante mucho tiempo, y hasta ahora, la migración femenina se ha considerado complementaria a la masculina. Sin embargo, en la década de los noventa quedó claro que las mujeres se mueven de manera autónoma e independiente con su propio proyecto migratorio [] (Roca, 2013)”.

2.2.5 Vulnerabilidad

“Las mujeres migrantes laborales con frecuencia se ven confinadas a trabajos poco calificados en el trabajo doméstico y de cuidados, los servicios de hotelería y catering, la industria del entretenimiento y el sexo, la agricultura y las cadenas de montaje (OSCE, 2009). Esto incluye a muchas mujeres cualificadas o altamente cualificadas que se enfrentan a la degradación y la pérdida de cualificación en el país de destino. Es particularmente difícil obtener un permiso de trabajo y un estatus legal en estos sectores poco calificados. Además, estos sectores se caracterizan con bastante frecuencia por malas condiciones de trabajo, salarios bajos, salarios retenidos, inseguridad considerable y alto riesgo de acoso sexual, explotación y abuso, todo lo cual influye en la capacidad de las mujeres para remitir y la cantidad de dinero que pueden enviar. Poseer un estatus migratorio irregular puede aumentar la vulnerabilidad de los migrantes a la explotación laboral y salarios muy bajos, lo que en consecuencia puede influir en el volumen de las remesas [].”

Las imágenes generales de los inmigrantes son abrumadoramente masculinas, sin embargo, aproximadamente la mitad de todos los inmigrantes en la UE son mujeres. Las mujeres migrantes tienen más dificultades para encontrar trabajo, a menudo terminan en trabajos para los que están

sobrecualificadas y tienden a soportar una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado. La ausencia de políticas específicas que eliminen estas diferencias exagera la brecha de género.

Estas pautas ayudarán a los capacitadores a combatir y romper los estereotipos más comunes relacionados con las mujeres migrantes. Para hacerlo, ciertas creencias necesitan ser deconstruidas:

- ▶ **Las mujeres migrantes pueden “también” ser altamente calificadas:** no todas las mujeres migrantes no tienen educación. Cada vez es más frecuente que las mujeres migrantes posean un título de educación superior o un diploma de secundaria superior. El hecho de que desempeñen trabajos que no corresponden a su calificación no es sinónimo de desconocimiento sino expresión de las deficientes políticas de reconocimiento de nuestros países y de los obstáculos que enfrentan para obtener sus títulos en comparación con el país de acogida.
- ▶ **Las mujeres migrantes tienen antecedentes:** las mujeres migrantes pueden tener muchos años de experiencia en un puesto de trabajo, pueden haber dirigido un negocio o tener un alto nivel educativo. Los obstáculos a los que se enfrentan no solo están relacionados con el arduo proceso de homologación de títulos, sino también con las dificultades que tienen para demostrar su experiencia laboral y sus habilidades.
- ▶ **No todas las mujeres migrantes dependen de su pareja o del estado de bienestar:** el estereotipo de mujer pobre migrante ya no se ajusta a la realidad. Muchos hogares están encabezados por mujeres que son el sostén de la familia y envían remesas a sus familias en el país de origen. Mientras que los hombres en su mayoría envían remesas a sus esposas, las mujeres migrantes a menudo envían remesas a sus hijos (UN-INSTRAW, 2007). Las mujeres migrantes también tienden a enviar dinero a los miembros de la familia ampliada (Orozco et al., 2006). Además, la investigación sugiere que las mujeres tienden a enviar una mayor proporción de sus ingresos, aunque generalmente ganan menos que los hombres. También suelen enviar dinero con más regularidad y durante períodos más prolongados (IOM et al., 2007), lo que demuestra su resiliencia y su fuerte sentido de lazos familiares.

Las y los capacitadores también deben considerar involucrar a otras partes interesadas externas relevantes para enriquecer sus clases. Las mujeres migrantes a veces se encuentran aisladas de la sociedad del país de acogida. Sin ningún vínculo con la comunidad local, es difícil sentirse parte de la sociedad de acogida. Las y los formadores pueden facilitar esto facilitando encuentros con asociaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales que trabajan para la integración de los inmigrantes, etc.

2.2.6 ¿Cómo puede un formador aplicar este conocimiento??

El papel del/de la formador.a en la formación online y a distancia no es fácil. Dirigirse a las mujeres migrantes como un solo grupo conlleva muchos sesgos, como ideas y creencias preconstruidas que son difíciles de modificar. Una de las principales barreras que un.a formador.a puede experimentar son, de hecho, sus propias suposiciones y opiniones personales. Los estereotipos son, de hecho, creencias de la mayoría de la población de que un grupo de personas comparte una sola característica. Estas suposiciones pueden basarse en la raza, etnia, género, sexualidad, atributos físicos, etc. y generalmente tienen un impacto negativo en las personas que pertenecen al grupo. El riesgo es que cuando los estereotipos se arraigan bien en la vida de las personas, pasan a ser aceptados como un hecho y, en consecuencia, como verdaderos.

Un.a formador.a VET debe recibir formación continua. Es importante que los países y las instituciones mantengan informadas y actualizadas a las formadoras de FP sobre los requisitos del mercado laboral, los avances industriales y un conocimiento profundo de las necesidades de las y los empleados y empleadores. Los desequilibrios de género y la desigualdad en la educación son la

expresión de lo que sucede a nivel social. Las y los migrantes no son un grupo homogéneo y experimentan discriminación o exclusión de diferentes maneras que dependen de factores económicos, políticos, sociales y culturales. Por lo tanto, es importante que un.a formador.a sea consciente no solo de las experiencias a nivel de aprendiz (sus aspiraciones profesionales, por ejemplo), sino también de lo que sucede a nivel macro en las esferas política y educativa.

Esta sección se centra en los enfoques teóricos porque abordar la participación de las mujeres inmigrantes en la EFP requiere que las y los formadores tengan una base más amplia de conocimientos. Partiendo de la comprensión del concepto de género, incluyendo la autoconciencia del sesgo de género que todas y todos los formadores pueden **experimentar, el proyecto Let's Digital** propone un enfoque interseccional. El análisis teórico anterior ha demostrado que la inclusión no es sencilla y abarca el género, la raza, la etnia o la discapacidad. Un enfoque no puede adaptarse a todos los grupos, especialmente porque las diferencias pueden superponerse. Por lo tanto, es necesario adoptar la interseccionalidad para capturar todos los matices sin dejar a nadie atrás.

Para comprender cómo las cuestiones de género están jugando un papel en la vida de las mujeres, debemos analizar los escenarios de la vida real. La reciente situación de pandemia nos ha obligado a la mayoría de nosotros a quedarnos en casa durante el período de cierre. Esto ha llevado a un aumento de la violencia de género que, sin duda, afecta la capacidad de las madres y las niñas para continuar aprendiendo desde el hogar. Además, el cambio al aprendizaje a distancia ha afectado a las mujeres y las niñas de manera diferente a los hombres. Las mujeres migrantes suelen tener poco acceso a tecnología o computadoras personales y muchas de ellas carecen de acceso directo a una conexión a internet. Otra gran disparidad está representada por su rol de cuidadoras en los hogares. Los cierres han aumentado las responsabilidades de las mujeres en el cuidado de los niños y las tareas del hogar debido al cierre de las escuelas. Ser consciente de estas situaciones es fundamental para las y los entrenadores, las clases a distancia o las tareas para las madres durante la pandemia deben ajustarse a sus realidades, por ejemplo.

Estos patrones pueden influir en las generaciones más jóvenes. Las madres y los padres en general son los primeros mentores y modelos a seguir para los jóvenes. Es esencial que las madres lleven una vida mejor sin pasar su desventaja a sus hijos. La transmisión intergeneracional de rasgos y atributos pasa por la educación, el cuidado y la salud especialmente en familias con antecedentes migratorios.

El acceso a la educación no es uniforme y, en muchos contextos, las brechas de género son evidentes en el acceso a la educación, como la falta de medios de transporte, la baja asequibilidad y los deberes relacionados con la familia.

Muchas mujeres que migran para reunirse con su cónyuge o reunirse con su familia se encuentran desempleadas o empleadas en puestos que no coinciden con su nivel de experiencia y/o calificación. La mayoría de las mujeres con antecedentes migratorios suelen estar empleadas en el trabajo doméstico o en la industria del cuidado y esto afecta su posición en la sociedad en la que viven.

El papel de las y los formadores va más allá de la enseñanza. Un.a formador.a es a veces un modelo a seguir, una persona en la que los aprendices confían, una figura estable en la vida de muchos aprendices... Sin mencionar que las clases en las que participan mujeres con antecedentes migratorios representan un espacio seguro donde compartir problemas, dudas o experiencias personales y pedir ayuda. ayuda e información.

2.3 METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS PARA FORMADORESS

Las y los entrenadores cumplen muchos roles. Enseñan pero también ayudan a las inmigrantes a comprender la nueva cultura y sociedad en la que viven. Este aspecto también está fuertemente relacionado con una voluntad personal y profesional del/de la formador.a; no todo el mundo está preparado para cumplir el papel de mentor y guía, especialmente cuando no tienen la experiencia adecuada. El proyecto Let's Digital tiene como objetivo proporcionar una metodología basada en el género para aquellos capacitadores que prepararán clases para mujeres migrantes. Creemos que la enseñanza no puede separarse del contexto sociopolítico y no puede separarse de la esfera personal de las alumnas.

Un.a formador.a debe comprender cómo funcionan los prejuicios de género y cómo evitar la discriminación en las clases. Nuestro enfoque es equipar a las y los capacitadores con el conocimiento, la comprensión y las herramientas para trabajar con mujeres migrantes para empoderarlas con habilidades y competencias relevantes para que sean ciudadanas de pleno derecho y participen en la vida democrática de los países de acogida.

El alcance de esta sección es proporcionar a las y los capacitadores los principales temas y cuestiones que deben tener en cuenta y dominar al trabajar con mujeres migrantes. Nuestras propuestas están dirigidas a mejorar las condiciones de las mujeres migrantes en formación mediante la incorporación de una dimensión de género en el enfoque de enseñanza de las y los formadores.

Preparación: prepararse para la capacitación (desarrollar cuidadosamente el alcance de la capacitación centrándose en el valor central para las mujeres migrantes, establecer una agenda realista en términos de tiempo versus alcance, planificar el acceso en línea).

¿Qué necesita saber un.a formador.a antes de empezar un curso de formación?

Después de la crisis de refugiados y solicitantes de asilo de 2014-2015 en Europa, se hizo más evidente que existen desafíos específicos que enfrentan las mujeres migrantes en su proceso de **integración. Como hemos visto antes, las mujeres migrantes se enfrentan a una “doble desventaja”** debido a su condición migratoria y de mujer. Encuentran obstáculos en todas las áreas más relevantes de la vida de una persona, como el acceso a la educación, la formación, el empleo o los servicios de integración. Esto es especialmente cierto si se compara con las mujeres nativas o con los hombres inmigrantes. Las mujeres refugiadas también enfrentan desafíos adicionales debido a su migración forzada, a veces malas condiciones de salud, trauma y falta de documentación de su educación y experiencia laboral. Entre las múltiples formas de discriminación, las mujeres migrantes también experimentan discriminación basada en el género, la raza, el origen étnico, la religión y el estatus migratorio, que contribuyen a un mayor riesgo de sufrir pobreza, violencia y exclusión social.

El propósito de esta sección de las Directrices en Género es ayudar a las y los capacitadores a reconocer y comprender las barreras y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres migrantes al acceder a la educación y la capacitación. De esta manera, las y los formadores y educadores pueden apoyar de manera más eficaz a las mujeres inmigrantes para que participen en el mercado laboral.

¿Cómo afecta la discriminación de género a la educación y la formación?

- ▶ Algunas materias siguen estando muy dominadas por los hombres. Esto significa que hay muchas áreas educativas que tradicionalmente se consideran más adecuadas para los hombres que para las mujeres. Mecánica, transporte o STEM son áreas típicamente educativas y de formación que se asocian con estudiantes varones. Esta segregación de género, en última instancia, no permite que las mujeres se acerquen a estos temas y, en

consecuencia, las excluye para adquirir habilidades que les ayuden a acceder al mercado laboral.

- ▶ La participación en la educación de las mujeres adultas suele verse limitada por motivos familiares. El cuidado del hogar, los niños y los ancianos de la familia repercuten en su aprendizaje y formación continua. Por lo tanto, las experiencias de aprendizaje de las mujeres adultas dependen en gran medida de las circunstancias de la vida y de las barreras estructurales.
- ▶ La desigualdad de género también existe en los procesos de contratación de formadores y docentes. Las maestras son la mayoría en las escuelas primarias y secundarias, pero son menos de la mitad de los profesores de educación terciaria.

Esto podría superarse mejorando el asesoramiento en los centros de formación. Es necesario capacitar a las y los capacitadores en la enseñanza y las estrategias sensibles al género para facilitar la participación de las alumnas en materias segregadas por género y adoptar un enfoque más sensible al género al capacitar a mujeres adultas.

También se debe alentar a las educadoras a postularse para trabajos en sectores dominados por hombres y en la educación terciaria. La barrera de género afecta también a las formadoras, no solo a los estudiantes. Tener una clase inclusiva significa abolir los obstáculos que impiden la participación de estudiantes y docentes en determinados dominios o áreas de estudio. La discriminación de género es una amenaza para la educación inclusiva.

Comienzo de las sesiones

Let's Digital se inspira en los cuatro ejes del manual de capacitación *Gender On the Move* (2016) de las Naciones Unidas que ayuda a explicar los pasos a seguir por un.a capacitador.a para abordar las sesiones de capacitación y prepararse para conocer a las y los aprendices:

1. Preséntese a las y los participantes
2. Pídeles que se presenten
3. Pregunte sobre sus expectativas que serán útiles para las sesiones finales para hacer comparaciones entre el entrenamiento previo y posterior.
4. Elaborar normas básicas y reglas comunes
5. Presentar objetivos, agenda y logística.

Al comenzar la capacitación, el o la capacitador.a debe asegurarse de que las participantes se comprometan a participar en el proceso de aprendizaje. Esta comprobación debe realizarse cada vez que se alcance un hito. Es importante que el o la capacitador.a sepa que las alumnas están enfocadas y tienen un espacio seguro y cómodo continuo en casa para facilitar su aprendizaje. En esta fase, se deben aclarar los potros y las expectativas tanto del lado del o de la entrenador.a como de las aprendices.

Las participantes deben unirse a la capacitación voluntariamente, pero el viaje puede presentar algunos obstáculos. Por lo tanto, los formadores deben ser capaces de ayudar a las alumnas a superar un estancamiento, motivándolas y alentándolas.

Dado que la capacitadora facilitará las sesiones de capacitación en línea, será importante preparar una buena presentación antes de cada encuentro. La presentación facilitará el trabajo de la formadora y el aprendizaje de las alumnas. Una buena presentación incluye los puntos más relevantes, sin textos extensos y con un diseño gráfico agradable. También es bastante relevante que la presentación sea informativa pero también provocativa. El aprendizaje en línea debe provocar la reflexión, el pensamiento y la ideación incluso cuando las discusiones cara a cara no

pueden ocurrir. La capacitadora debe recordar que las estudiantes tendrán acceso a la plataforma de capacitación en línea, por lo que las diapositivas deben ser solo una herramienta de apoyo.

Métodos y herramientas para mantener la atención y el interés durante la formación en línea (uso de rompehielos, herramientas en línea para la interactividad, uso de tareas y grupos, etc.)

Cuando una capacitadora es consciente de las barreras relacionadas con el género que enfrentan las mujeres y las niñas, puede adaptar las sesiones de enseñanza para permitir que las participantes disfruten plenamente del acceso a las oportunidades de capacitación y la participación en el mercado laboral.

Las formadoras deben centrarse en hacer que su enfoque y sus clases sean más inclusivos, independientemente de los antecedentes, la identidad o la capacidad de sus alumnas. Esto es sumamente importante porque la formación y la enseñanza inciden en las oportunidades futuras en la vida de las estudiantes.

La elección de la metodología y la actividad de la sesión será crucial. Según el tipo de sesión, la formadora deberá elegir: ¿apertura del debate? ¿Consejos para dar? El aspecto más importante para considerar es que la enseñanza debe ser progresiva y basada en los conocimientos previos adquiridos.

La capacitadora debe considerar mezclar actividades y asignar diferentes tareas, desde realizar investigaciones, estudios hasta mirar videos, discutir, escuchar o debatir. La formadora puede asignar actividades individuales o participativas en las que las alumnas necesiten colaborar. Una combinación de metodologías facilita diferentes tipos de aprendizaje y hace que el alumnado aplique diferentes habilidades y competencias mientras adquiere nuevos conocimientos.

Seguir un orden lógico hace que el proceso de aprendizaje sea más fácil para todas las estudiantes. Un buen enfoque es siempre pensar en el objetivo de aprendizaje de la sesión y diseñar la clase adaptando las actividades al objetivo final: si la sesión tiene como objetivo crear conciencia, entonces la capacitadora debe tratar de estimular la capacidad de las alumnas para analizar hechos y situaciones mediante el uso de estudios de casos, clips, podcasts, etc.

Cuando están en línea, las capacitadoras siempre deben administrar el tiempo y dar espacio a los momentos de preguntas y respuestas y, lo que es más importante, a las pausas y el descanso. Al mirar una pantalla durante horas, nuestros cerebros necesitan tiempo para concentrarse y seguir las discusiones que ocurren en línea.

Cuando se haya realizado la preparación de la sesión, la formadora debe centrarse en la inclusión de la perspectiva de género en su enfoque de las sesiones.

Para fomentar el proceso de aprendizaje y el éxito de la formación, los formadores deben dominar cuatro habilidades principales:

Figura 2 Cuatro habilidades principales para fomentar el proceso de aprendizaje

<u>Construir Confianza</u>	Al construir una relación de confianza, las mujeres migrantes que participan en la capacitación se sentirán más cómodas y relajadas durante las sesiones.
<u>Escucha activa</u>	La formadora debe buscar en todo momento una comunicación eficaz. Las diferencias de cultura, etnia y género hacen que la comunicación sea fundamental, especialmente si la formadora quiere comprender y aceptar los valores y la cultura de las alumnas y así estar preparada para interpretarlos.
<u>Gestión de desafíos</u>	Gestión de desafíos: unirse a un grupo de personas diversas puede generar desafíos. Pueden ocurrir desacuerdos, pero es esencial que todos los temas se

discutan objetivamente. La capacitadora debe garantizar que las mujeres migrantes se sientan empoderadas para expresar su posición y se sientan seguras de que el otro realmente escucha y quiere comprender. Las posibles soluciones se exploran con la mente abierta y los efectos potenciales de las soluciones se consideran y sopesan. Puede parecer un proceso fácil, pero en realidad es increíblemente difícil de implementar. Las personas en realidad no se ven a sí mismas como equivocadas y cuando se dan cuenta de que estaban equivocadas, la vergüenza y la sensación de fracaso congelan la relación y su autoestima.

Dar retroalimentación de apoyo

La retroalimentación efectiva puede acelerar el proceso de aprendizaje e inspirar y motivar a las alumnas a sentirse valoradas y apreciadas. Por lo tanto, es importante que la formadora aprenda a dar *feedback*: dado con una actitud positiva; Basado en hechos; Constructivo y beneficioso.

El término "retroalimentación" significa literalmente enviar información a alguien. Esta información se relaciona con la persona que recibe la retroalimentación y proporciona datos a partir de los cuales puede evaluar su desempeño o experiencias.

2.4 CONSEJOS Y PLANTILLAS

Consejos Diseña tu entrenamiento

(Este juego fue adaptado de [WECAN Practitioner Guide](#))

Parte de su trabajo como capacitadora es tener una visión para sus sesiones. Antes de dar el paso en el esquema de formación, debe tener claro:

- ▶ Metas
- ▶ Necesidades de aprendizaje
- ▶ Estructura de formación, herramientas de aprendizaje y metodología
- ▶ Cómo comunicarse con ellas
- ▶ Cómo involucrar a expertas externas y partes interesadas que puedan ayudarle a mejorar el éxito y el impacto de la capacitación
- ▶ ¿Cuál es el impacto esperado de las sesiones en la vida y carrera profesional de las mujeres inmigrantes?
- ▶ ¿Cómo los evaluará?

Escriba las respuestas a estas preguntas para tener una dirección clara y una estructura predefinida para su intervención.

Normalmente JUEGO

(Este juego fue adaptado de la [Guía Metodológica WECAN](#))

El objetivo de este ejercicio es conocer a las participantes en la capacitación y crear un ambiente de intercambio para ayudar a las mujeres migrantes a confiar en las capacitadoras y en las demás participantes.

Pasos en el desarrollo del ejercicio:

1. Manténgase en modo introductorio.

2. En lugar de pedirles a los participantes que se presenten diciendo por qué asisten a la sesión de coaching, la capacitadora puede pedirles que digan quiénes son y qué estarían haciendo normalmente si no estuvieran en la sesión en ese momento.

Generalmente, este ejercicio es bueno para romper el hielo. Las participantes pueden hablar sobre sí mismas presentándose al resto del grupo mientras adquieren confianza en el ambiente.

Habitación 101

(Este juego fue adaptado de la [Guía Metodológica WECAN](#))

Esta actividad está diseñada para ayudar a las participantes a deshacerse de los problemas malos y negativos que afectan sus mentes al menos durante las sesiones. Además, la actividad de la "Habitación 101" puede ayudar a la capacitadora a vincularse con la clase, ya que ayuda a "despejar el aire" y evita que la sesión se interrumpa.

Debe preguntar a la clase si están familiarizadas con el programa de televisión "Habitación 101". Si no, explique que "Habitación 101" fue un programa de televisión del Reino Unido donde se invitaba a invitadas famosas a poner cosas/temas en "Habitación 101". Esto significa que cuando algo ha entrado en la habitación ya no se puede discutir en el programa. Las cosas que normalmente van **en la "Habitación 101" son cosas/personas que a las celebridades no les gustan o con las que se sienten incómodas.**

Explique a su clase que va a hacer lo mismo con hasta tres cosas/problemas que les frustran, les molestan o les desagradan.

Pídales que piensen en tres cosas que quieren poner en la habitación. Estas cosas deben escribirse en un documento compartido al que puedan acceder fácilmente en línea. Esto representará la "Habitación 101".

Después de que cada participante haya identificado su selección, discuta sobre lo que se ha resaltado, enfatizando que estos temas ahora están fuera de los límites.

Si durante las sesiones comienza a tratarse alguno de estos temas, puede consultar el rotafolio "Habitación 101".

Asegúrese de que las alumnas no pongan nada en la "Habitación 101" que se relacione directamente con el contenido que se discutirá durante sus sesiones. Las cosas que debería alentarla a incluir son cosas que distraerán la atención del flujo principal del contenido.

Capítulo 3

EMPRENDIMIENTO

Capítulo 3. EMPRENDIMIENTO

3.1 INTRODUCCIÓN

La tercera sección de las Directrices para capacitadores tiene como objetivo proporcionar a las capacitadoras ideas y herramientas para construir una capacitación sobre emprendimiento en un entorno de aprendizaje que puede ser en línea o híbrido y dirigido a una audiencia de mujeres migrantes.

El espíritu empresarial se considera cada vez más como un mecanismo importante para la “creación de oportunidades económicas para todas”, que es una de las principales prioridades de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Específicamente, facilitar el espíritu empresarial entre las migrantes se considera aún más fundamental para su integración en los países de acogida, ya que el espíritu empresarial y el aprendizaje empresarial pueden proporcionarles las habilidades y herramientas para ingresar al mercado laboral y salir de la precariedad. Mejorar la integración de las migrantes en el mercado laboral a través del emprendimiento o el autoempleo puede considerarse un proceso social, ya que las emprendedoras se vuelven parte del contexto económico y social y establecen conexiones con la comunidad, lo que contribuye significativamente a la transferencia de conocimientos, la innovación, la competitividad y el crecimiento económico.

Debe prestarse especial atención al apoyo de las habilidades y oportunidades empresariales de las mujeres migrantes. Las mujeres migrantes juegan un papel cada vez más importante en el fenómeno migratorio y ahora constituyen la mitad de las personas que migran y viven fuera de su país de origen. Sin embargo, a pesar de que el emprendimiento representa una valiosa oportunidad para convertirse en participantes activas en el mercado laboral y emanciparse del empleo informal desigual, muchas mujeres migrantes enfrentan numerosos obstáculos para acceder al autoempleo y a oportunidades de formación empresarial.

3.2 ENFOQUE TEÓRICO

3.2.1 [¿Qué es una emprendedora? ¿Qué se necesita para ser una emprendedora?](#)

El emprendimiento puede definirse como una competencia transversal y multidimensional, que **consiste en “actuar sobre oportunidades e ideas y transformarlas en valor para los demás. El valor que se crea puede ser financiero, cultural o social”.** Esta creación de valor puede tener lugar en el sector privado, público o terciario, o en una combinación de los tres.

Posteriormente, una emprendedora es visto como una innovadora, portadora de nuevas ideas, bienes, servicios y negocios. Pero, ¿qué se necesita para ser una emprendedora? Algunas consideran las competencias empresariales como un talento o un aspecto innato de la personalidad, pero estas competencias pueden desarrollarse y adquirirse mediante una formación adecuada. Descubrir y mejorar las actitudes y habilidades emprendedoras puede ser muy útil ya que involucra diferentes esferas de la vida. En primer lugar, puede ser de gran ayuda para el desarrollo profesional, no solo para aquellas que quieran montar una nueva empresa, sino también para facilitar la integración en el mercado laboral. Además, el descubrimiento de actitudes emprendedoras permite el desarrollo

social y personal a través de la mejora de la autoconciencia y el descubrimiento del potencial personal, la creatividad y la iniciativa propia.

Para comprender mejor qué son las competencias empresariales, se puede tomar como referencia el marco de competencias de Emprendimiento (EntreComp) desarrollado por el Centro Común de Investigación (JRC) de la Comisión Europea. EntreComp identificó 15 habilidades transversales y blandas esenciales para el desarrollo de una mentalidad emprendedora que están interconectadas entre sí. Estas competencias son las siguientes:

Tabla 6

Detectar oportunidades	Usar la imaginación y las habilidades para identificar oportunidades de creación de valor
Creatividad	Desarrollo de ideas creativas y con propósito.
Visión	Trabajar hacia una visión del futuro para convertir las ideas en acción
Valorar ideas	Aprovechar al máximo las ideas y oportunidades juzgando su valor en términos sociales, culturales y económicos.
Pensamiento ético y sostenible	Evaluar las consecuencias y el impacto de las ideas, oportunidades y acciones
Autoconciencia y autoeficacia	Reflexionar sobre las propias necesidades y aspiraciones. Identificar y evaluar las fortalezas y debilidades propias y del equipo. Creer en la propia capacidad para influir en el curso de los acontecimientos es un aspecto importante de esa competencia.
Motivación y perseverancia	Tener la determinación de convertir las ideas en acciones, resistir la presión y la adversidad y permanecer enfocado y paciente para lograr una meta.
Movilización de recursos	La capacidad de recopilar y gestionar los recursos materiales, no materiales y digitales necesarios para convertir las ideas en acción. Gestionar las competencias necesarias en cualquier etapa, incluidas las competencias técnicas, legales, fiscales y digitales.
Educación financiera y económica	Desarrollo de conocimientos financieros y económicos.
Movilizar a otras	Inspira y motiva a las partes interesadas relevantes para obtener su apoyo para lograr resultados valiosos. Comunicación efectiva, persuasión, negociación y liderazgo.

Tomar la iniciativa	La capacidad de iniciar procesos que crean valor y asumir desafíos. Actuar y trabajar de forma independiente para alcanzar los objetivos.
Planificación y gestión	Fijar objetivos a largo y corto plazo, priorizar, organizar planes de acción y adaptarse a cambios imprevistos
Hacer frente a la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo	Tomar decisiones lidiando con la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo.
Trabajar con otras	Hacer equipo, colaborar y hacer networking
Aprender a través de la experiencia	Aprender haciendo: usar la iniciativa para la creación de valor como una oportunidad de aprendizaje. Aprender con otros, incluidos compañeros y entrenadores, y reflexionar sobre el éxito y el fracaso.

3.2.2 Emprendimiento entre migrantes y refugiados: beneficios y oportunidades

El emprendimiento entre las personas migrantes y refugiadas representa una valiosa oportunidad, ya que, como lo afirma la UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo), puede beneficiar no solo a las propias personas migrantes y refugiadas, sino también a los países de acogida y a los países de origen.

En primer lugar, el espíritu empresarial puede traer beneficios económicos, sociales y psicológicos a las migrantes y refugiadas. En ciertos contextos, podría traer mejores perspectivas económicas y representar un camino válido hacia la seguridad financiera y la autosuficiencia. De hecho, la decisión de iniciar un nuevo negocio está impulsada por la necesidad y la falta de oportunidades laborales.

Montar una empresa no solo significa la posibilidad de lograr una mayor seguridad económica, sino también un mejor bienestar psicológico y social. La posibilidad de salir del desempleo o de la precariedad económica adquiriendo autonomía e independencia y realizando un trabajo significativo tiene, sin duda, efectos positivos en términos de autoconfianza y bienestar.

El espíritu empresarial de las migrantes no solo beneficia a las propias migrantes, sino también a las sociedades de acogida y los países de origen. De hecho, las empresarias inmigrantes pueden contribuir al crecimiento económico del país de acogida mediante la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo. Además, las empresarias **migrantes aportan lo que se denomina un “dividendo de la diversidad”: este es el valor creado por la diversidad que traen** las migrantes en términos de nuevas habilidades, conocimientos, experiencias e ideas que pueden contribuir a la innovación y el crecimiento de los mercados. Además de eso, las empresas de inmigrantes también pueden tener un papel importante en la revitalización de las áreas económicas locales (por ejemplo, los barrios de bajos ingresos en los que a menudo se concentran las inmigrantes y refugiadas).

Los efectos positivos a nivel local no son puramente económicos, sino que también pueden incluir una mayor cohesión social y bienestar comunitario, ya que las actividades empresariales de las inmigrantes pueden contribuir a derribar barreras, crear vínculos entre diferentes personas y culturas y fomentar la inclusión social. También existen beneficios potenciales para los países de origen de las empresarias migrantes: estas empresarias a menudo utilizan los recursos financieros,

las habilidades y las experiencias profesionales adquiridas para iniciar o invertir en negocios en su país de origen (utilizando también contactos comerciales que se extienden a través de los países). Sin olvidar mencionar el importante papel que juegan las remesas (transferencia de dinero de un trabajador extranjero a su familia u otras personas en sus países de origen).

3.2.3 Factores que influyen en el espíritu emprendedor de la persona migrante

En los últimos años, ha habido un aumento en los niveles de trabajo por cuenta propia dentro de las poblaciones migrantes. Según diferentes estudios, esto se debe a una combinación de factores:

- Dificultades en el mercado laboral: el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia representan una alternativa para quienes se encuentran excluidas del mercado laboral. Las inmigrantes a menudo están empleadas en trabajos de tiempo parcial y/o de tiempo parcial y realizan trabajos poco calificados.
- Mejora de la situación socioeconómica: autorrealización, reconocimiento en la sociedad, promoción social, desarrollo personal, etc.
- Cultura emprendedora: diversos estudios e investigaciones muestran una propensión al emprendimiento entre la población migrante.
- Recursos étnicos: muchas comunidades de inmigrantes tienen una red sólida que puede proporcionar financiación, suministros, recursos humanos, clientela.
- Oportunidades y potencial de mercado: las empresarias inmigrantes a menudo llenan los vacíos del mercado; también pueden convertirse en importadores y exportadores de bienes y servicios con los países de origen.

Las fuerzas impulsoras del emprendimiento migrante son, por lo tanto, una combinación de 3 componentes, características personales de la emprendedora, oportunidades grupales y oportunidades estructurales de la sociedad de acogida, como se ilustra en la imagen a continuación:

Figura 3 Fuente: Guzy M., *Nurturing immigrant entrepreneurship - A handbook for microcredit and business support, 2006*



En lo que respecta específicamente a las mujeres migrantes, muchas de ellas optan por emprender su propio negocio porque el autoempleo o el emprendimiento son una alternativa al desempleo, la falta de oportunidades laborales o profesionales adecuadas, la exclusión social y la discriminación. El espíritu empresarial parece proporcionar también la flexibilidad necesaria para equilibrar la vida profesional y familiar.

3.2.4 Obstáculos al emprendimiento de los migrantes

3.2.4.1 Dificultades y obstáculos en el emprendimiento de los migrantes

Las principales dificultades y barreras a las que se enfrentan las personas migrantes y refugiadas que quieren emprender un nuevo negocio son las siguientes:

- ▶ Barreras normativas: existen políticas restrictivas sobre el derecho al trabajo y al autoempleo de las personas migrantes y refugiadas en muchos países. Crear y establecer una empresa puede ser un desafío para ellas, ya que pueden tener dificultades con el idioma o no estar familiarizadas con las instituciones y el sistema administrativo del país de acogida y tienen que hacer frente a requisitos reglamentarios y administrativos complejos (registro de empresas, permisos y licencias, seguridad social). obligaciones de seguridad, formularios fiscales, etc.).
- ▶ Barreras educativas y culturales: al establecerse en un nuevo país, muchas migrantes **pueden experimentar una pérdida de "capital humano", compuesto por todas las** habilidades, conocimientos y experiencias adquiridas durante su vida. Esto está relacionado tanto con las habilidades lingüísticas como con las barreras culturales que limitan sus interacciones en las sociedades de acogida, lo que dificulta la comprensión de las necesidades de las clientes y el mercado y la cultura empresarial del país de acogida. A esto se suma la dificultad de homologar sus competencias, cualificaciones y experiencia profesional pasadas. Al mismo tiempo, la formación profesional dirigida a un público migrante a menudo descuida las habilidades empresariales y hay una falta de formación empresarial que ofrezca programas integrales y apropiados que vayan más allá de las habilidades básicas y brinden orientación a largo plazo para ayudarlas a iniciar sus negocios. Volviendo a la barrera del idioma, los materiales educativos a menudo no se traducen, por lo que quedan inaccesibles para quienes no tienen un nivel adecuado de conocimientos lingüísticos.
- ▶ Discriminación y racismo: la capacidad de establecer y administrar un negocio con éxito también puede verse obstaculizada por la discriminación y la estigmatización que experimentan las personas migrantes y refugiadas.
- ▶ Acceso limitado a la financiación: el acceso al crédito y a la financiación es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las migrantes y refugiadas que desean convertirse en empresarias: falta de historial crediticio y/o garantías, dificultad para proporcionar pruebas documentales, prejuicios de los proveedores de préstamos contra los negocios migrantes vistos como de alto riesgo o poco rentables, poca educación financiera, falta de información sobre estructuras y regulaciones de apoyo financiero. Como resultado, pueden evitar las instituciones bancarias formales para preferir los ahorros personales y los préstamos informales de familiares, amigos y la comunidad para evitar ser discriminadas.
- ▶ Falta de redes de apoyo: Poder contar con 'capital social' es muy importante a la hora de mudarse a un nuevo país. Tener una buena red es esencial, especialmente cuando desea iniciar un nuevo negocio, ya que facilita el acceso a soporte e información y brinda ayuda y orientación para conocer el entorno institucional y regulatorio para las empresas. Esto puede ser un desafío para las inmigrantes y refugiadas recién llegadas que deseen establecer un negocio. Las redes de la diáspora son un valioso apoyo para que las emprendedoras migrantes comiencen a conectarse.
- ▶ Cuestiones vinculadas a la ubicación: el lugar donde se asientan las migrantes afecta su integración socioeconómica y las oportunidades de negocio que pueden surgir. De acuerdo con las políticas nacionales de los países, las refugiadas y las migrantes pueden ser alojadas en instalaciones dedicadas o elegir establecerse donde quieran. Quienes viven en campamentos pueden ver limitada su libertad de movimiento y tener menos posibilidades de estar en contacto con la sociedad de acogida y encontrar oportunidades educativas y laborales. Las migrantes y refugiadas suelen vivir en zonas precarias, enfrentando viviendas inseguras y riesgos para la salud que dificultan el acceso a los ecosistemas de emprendimiento e innovación.

3.2.4.2 Una perspectiva de género en el emprendimiento migrante: desafíos del emprendimiento de las mujeres migrantes

Es necesaria una perspectiva de género para identificar los desafíos adicionales que enfrentan las mujeres migrantes que desean establecer su propio negocio. Las mujeres emprenden actividades empresariales con menos frecuencia que los hombres debido a factores sociodemográficos, actitudes empresariales, antecedentes familiares y condiciones ambientales. Esta brecha de género también afecta el espíritu empresarial de las migrantes. Las mujeres migrantes enfrentan más obstáculos que sus contrapartes masculinas para encontrar fondos para iniciar un negocio debido a la dificultad de crear redes formales e informales para apoyar el lanzamiento de una nueva actividad profesional y los prejuicios sobre cuáles deberían ser las ambiciones de las mujeres. Sobrellevan la carga de trabajo familiar que limita el desarrollo de sus carreras profesionales y también comparten una autopercepción negativa de no tener las capacidades y habilidades necesarias para iniciar y dirigir una empresa. Las mujeres emprendedoras migrantes deben ser consideradas según la intersección de género y origen. La investigación de Baycan-Levent resume las oportunidades y barreras para el emprendimiento femenino migrante en este diagrama:

Figura 4 Fuente: Baycan-Levent et al. 2002



3.3 METODOLOGÍA: ENFOQUE DE LOS FORMADORES SOBRE LA FORMACIÓN EN EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento es un tema complejo y no es evidente tener todos los conocimientos necesarios para crear una formación al respecto. Esto no debería desalentar a las capacitadoras porque el propósito de la capacitación no debe ser solo compartir información sobre el espíritu empresarial, sino también apoyar a las mujeres con antecedentes migratorios para que desarrollen sus habilidades empresariales.

Los principales objetivos de una formación empresarial deben ser:

1. Fomentar la mentalidad emprendedora.
2. Proporcionar a las empresarias potenciales habilidades empresariales y profundizar las habilidades de la empresarias actuales.
3. Permitir que las emprendedoras definan y redefinan sus metas y trabajen individualmente o en grupo para alcanzarlas.
4. Apoyar a las mujeres migrantes durante todo el recorrido empresarial (gestión de proyectos y equipos, trabajo de coordinación, comunicación, procedimientos y normas legales).

Al preparar la capacitación sobre emprendimiento para mujeres migrantes, las capacitadoras deben adoptar un enfoque centrado en el alumnado. Deben tener en cuenta que se trata de un grupo de personas no homogéneo y que, por lo tanto, puede haber diferencias en términos de estatus legal, nacionalidad, educación, antecedentes personales y profesionales que podrían influir en su enfoque del emprendimiento.

Es fundamental tener en cuenta las principales dificultades y posibles barreras (por ejemplo, la falta de red, dificultades para encontrar crédito, poco conocimiento de sus propias habilidades) que estas mujeres pueden encontrar en su viaje empresarial para tratar de darles la oportunidad. herramientas para superarlos. Además, es importante evitar reproducir estereotipos y desarrollar una formación que comparta una visión estereotipada de la mujer migrante, muchas veces vista como víctima, ser vulnerable, dependiente, madre, cuidadora, etc.

Las formadoras deben tener en cuenta la diversidad de características de aprendizaje de todas las alumnas y dedicar tiempo suficiente para comprender las necesidades y los antecedentes personales y profesionales de cada alumna. Esto permitirá desarrollar materiales de aprendizaje personalizados y crear un entorno de aprendizaje en el que las mujeres migrantes que se acercan al espíritu empresarial puedan sentirse libres para expresarse e interactuar mientras emprenden un proceso de descubrimiento personal.

En los siguientes párrafos de este capítulo, se darán algunas sugerencias prácticas sobre cómo preparar una capacitación empresarial dirigida a mujeres migrantes que se lleva a cabo principalmente en línea.

3.3.1 Actividades

3.3.1.1 Definición de habilidades blandas y duras de las participantes

Este viaje empresarial debe comenzar por identificar y mejorar las habilidades de las mujeres participantes. La evidencia muestra que las mujeres suelen tener menos confianza o desconocen sus propias habilidades. Por lo tanto, la primera parte de la capacitación debe centrarse en desarrollar la conciencia y la confianza de las alumnas en sus habilidades.

Las habilidades se dividen en dos categorías:

1. Las habilidades duras son destrezas y habilidades técnicas y medibles. Se pueden adquirir a través de un trabajo, la escuela o la formación. Son habilidades para las que las empleadas están específicamente capacitados porque su trabajo las requiere. Por ejemplo, una enfermera debe aprender a extraer sangre.
2. Las habilidades blandas son más difíciles de medir. No es una habilidad técnica, sino una combinación de habilidades personales, sociales y de comunicación, así como de actitudes y mentalidades.

Estas habilidades blandas no solo se aplican a un trabajo específico. Son competencias transversales, que pueden ser utilizadas en diferentes puestos de trabajo y adaptadas a diferentes perfiles. Finalmente, las habilidades blandas son útiles en el entorno profesional, así como en la vida privada.

Las formadoras deben dedicar tiempo a guiar a las alumnas en el descubrimiento de sus competencias. Se debe alentar a las mujeres migrantes a que vayan más allá de la idea de que las habilidades empresariales son algo innato: estas habilidades se pueden aprender, y las formadoras deben estimularlas para que mejoren sus antecedentes personales porque a menudo desconocen las habilidades que han adquirido en la vida cotidiana, en sus experiencias laborales previas o durante su trayecto migratorio.

Puede ser útil comenzar con un breve ejercicio, que consiste en invitarlos a reflexionar sobre sus habilidades y:

1. Enumerar los conocimientos, habilidades y experiencia que ya tienen
2. Identificar qué conocimientos, habilidades y experiencia quieren mejorar
3. Entender los cambios que quieren hacer para perseguir sus aspiraciones.

A continuación, algunas actividades a realizar sobre este tema:

ACTOR DE MI PROPIA VIDA

Descripción

Una forma de descubrir las habilidades de las alumnas es comenzar por identificar los roles que desempeñan en la vida cotidiana.

Las alumnas deben imaginarse a sí mismas como actrices en su propia vida, como si fueran personajes de una película. Probablemente juegan muchos papeles diferentes. Pueden desempeñar un papel como madres, empleadas, amigas, etc. Cada uno de los roles que desempeñan exige competencias diferentes.

Por ejemplo, si fue estudiante, ha adquirido las habilidades de aprendizaje, gestión del tiempo y comunicación escrita. Si son madres, han desarrollado habilidades para el cuidado de las niñas, pero probablemente también para hacer presupuestos, administrar el tiempo, delegar, cocinar, etc.

Ejemplo

Papeles principales que interpreto...

1. Representante estudiantil: asistir a reuniones para dar opiniones de mi clase a profesores/conferencistas, comunicarse con personas en el mismo curso que yo.
2. Hermana – Gestión del tiempo, organización, comunicación entre todos los miembros de la familia, gestión de conflictos

3. Hija – Cuidar de sus padres, manejo del dinero, gestión administrativa (almacenamiento de papeles, organización, etc.).

UN ROL, MUCHAS HABILIDADES

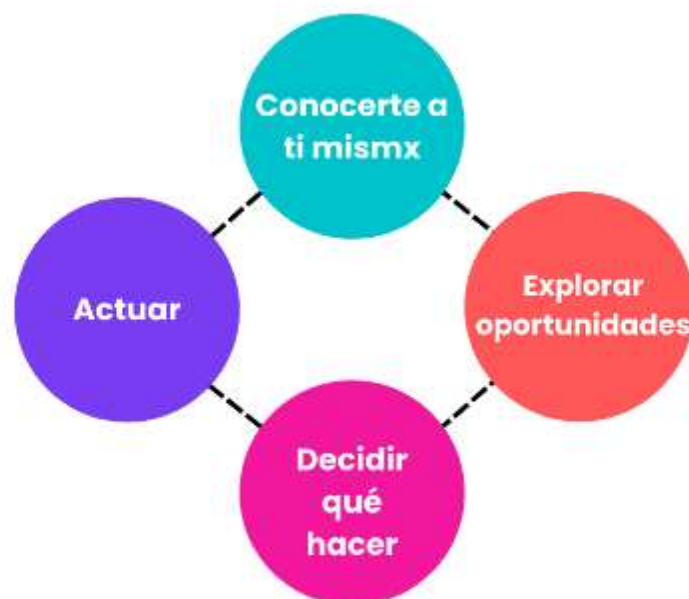
Descripción Esta actividad consiste en enumerar las diferentes acciones que realizan los alumnos cuando están en un rol determinado (ver la actividad anterior). De hecho, las acciones realizadas pueden vincularse a una habilidad. Por ejemplo, **“Puedo organizar mi tiempo” significa que “soy riguroso y organizado”**.
Esta actividad ayudará a los alumnos a tomar conciencia de las habilidades que han desarrollado a través de los roles que ya han identificado.

Ejemplo Mediante el uso de las herramientas desarrolladas en el proyecto europeo DICE, es posible definir las habilidades sociales de los alumnos:
<https://dice.erasmus.site/>
El PDF también está disponible con todas las tarjetas de competencia.

3.3.1.2 Definición de su vida profesional

Una vez que ha mejorado la autoconciencia de las alumnas sobre las diferentes capacidades y habilidades para la vida, el siguiente paso es definir y clarificar sus aspiraciones profesionales y su proyecto empresarial.

Figure 5 Fuente: The Open University - <https://help.open.ac.uk/career-planning>



Las alumnas deben definir claramente su proyecto, evaluando sus expectativas y necesidades reales. Esto les permite ponerse en el centro de sus vidas para entender lo que realmente quieren lograr en su vida personal y profesional.

Detrás del espíritu emprendedor y las ganas de crear una empresa, está el deseo de desarrollar ideas y pasiones. La dueña del proyecto debe encontrar su propio camino y comenzar un proyecto que corresponda a sus intereses.

A continuación, algunas actividades a realizar sobre este tema:

Escala de 1 a 10

Descripción

Esta actividad ayuda a los participantes a decidir qué tan claro están sobre lo que quieren hacer, usando una escala de 1 (muy confuso) a 10 (absolutamente claro).

El capacitador debe entonces sentirse libre de hacer preguntas relacionadas con el empleo a los participantes. Estas preguntas deben responderse con el uso de la escala entre 1 y 10.

Mediante el uso de esta actividad, los formadores pueden ayudar a definir el tipo de vida/vida profesional que quieren los alumnos.

Ejemplo

1- ¿Cómo te sientes con tu proyecto?

1. ¿Te gustaría trabajar en un equipo?
2. ¿Te gustaría trabajar solo?
3. ¿Te gusta ser libre con tu tiempo?

El método Ikigai

Descripción

El método IKIGAI representa un enfoque interesante para definir el proyecto emprendedor.

La filosofía Ikigai consiste en dar sentido a la propia vida encontrando un equilibrio entre lo que se ama, lo que se necesita y lo que es útil al mundo. "Iki" significa vida y "gai" se refiere a la realización de lo que se espera; se trata de sentir dónde se debe estar, alineado con uno mismo.

<https://youtu.be/pk-PcJS2QaU>

El concepto ikigai se basa en 4 componentes:

- ▶ ¿Qué te gusta hacer?: pregunta a los alumnos qué les produce satisfacción día tras día, haz un inventario de lo que les gusta hacer e incluso de lo que envidian en los demás, para dar más espacio a lo que les interesa a diario.
- ▶ ¿En qué eres bueno?: los alumnos deben pensar en los talentos personales, las habilidades profesionales o las cualidades humanas y hacer un balance de los puntos fuertes y los aspectos positivos para utilizarlos en su trabajo.
- ▶ ¿Qué crees que necesita el mundo?: pensar en los temas que les preocupan o en las causas en las que les gustaría involucrarse, porque

encontrar su ikigai significa sentirse alineados consigo mismos pero también con la sociedad que los rodea.

- ▶ ¿Por qué te pagan?: se trata de dar un paso atrás en sus tareas diarias, entender por qué actividades que sabes hacer se te está pagando y por aquéllas también que se te podría pagar.

Ejemplo



3.3.1.3 Diseño de su proyecto de emprendimiento

El siguiente paso es crucial en el proceso emprendedor y requiere un enfoque adecuado durante la formación: crear y diseñar el proyecto emprendedor de las aprendices.

A continuación algunas actividades a realizar sobre este tema:

Árbol de Problemas

Descripción

Un proyecto de emprendimiento tiene como objetivo principal dar respuesta a un problema. Mediante el uso de la actividad del árbol de problemas, los participantes pueden tratar de identificar un problema/situación y cómo resolverlo con su propio proyecto. El árbol de problemas puede ser participativo y se puede utilizar tanto en sesiones de formación presenciales como en línea.

Ejemplo

Los 4 pasos para crear el árbol de problemas:

1. Define el marco de la situación existente y definir el objeto del análisis
2. Identifica los principales problemas que enfrentan las partes interesadas y elige el(los) problema(s) central(es) y de partida.
3. Encuentra las causas de estos problemas e identifica las consecuencias resultantes
4. Organiza tu árbol de problemas vinculando los problemas y conectándolos con flechas de causa y efecto que muestren los vínculos clave (invirtiendo las posiciones si es necesario).

Árbol de Objetivos

Descripción

Una vez identificados los problemas, es el momento de convertirlos en objetivos a alcanzar. El árbol de objetivos ayuda a los alumnos a considerar varias perspectivas y encontrar posibles soluciones para resolver el problema.

El objetivo general debe dividirse en subobjetivos varias veces hasta alcanzar un nivel operativo. Estos objetivos pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos. Descendiendo por el árbol, los objetivos secundarios muestran cómo se logrará el objetivo superior.

Ejemplo

Los 5 pasos para crear el árbol de objetivos:

1. Involucra a todas las personas que tengan interés en el proyecto.
2. Enumera los objetivos del proyecto y define el objetivo principal.
3. Declina los objetivos secundarios haciendo la pregunta: ¿cómo se puede lograr este objetivo principal?
4. Desarrolla el(los) otro(s) nivel(es): para todos los sub-objetivos, hacerse la pregunta: ¿cómo logramos este sub-objetivo?
5. Para finalizar la actividad, los alumnos pueden hacer un mapa mental (usando un padlet o jamboard en línea o una pizarra de papel).

Es importante considerar cuidadosamente las prioridades, equilibrar el realismo de algunos objetivos y encontrar recursos adicionales que puedan ser útiles para lograr las metas.

Capítulo 4

EDUCACIÓN A DISTANCIA

Capítulo 4. EDUCACIÓN A DISTANCIA

4.1 INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación a distancia se ha convertido en una actividad de aprendizaje muy importante que proporciona importantes ahorros, especialmente en términos de tiempo, espacio y gasto económico. Por tanto, se puede decir que este método de aprendizaje se vuelve imprescindible en todo el mundo debido a la pandemia mundial del Covid-19, que afecta a todas las personas en sus diferentes ámbitos de la vida, especialmente a aquellas que ya se encontraban en una situación social y económica difícil, como mujeres migrantes.

El aprendizaje a distancia puede satisfacer las necesidades de prácticamente todas las categorías de destinatarios y usuarios de los servicios educativos, especialmente los docentes que deseen continuar su formación en el servicio o seguir una formación permanente.

Educación a distancia, por ventajas como flexibilidad, facilidad de acceso, carácter modular, calidad, rentabilidad, tecnología de punta, grandes audiencias, equilibrio social, alcance global, el nuevo rol del docente, efecto positivo en el alumno, se ha convertido en un modo líder de enseñanza y tecnología educativa prácticamente en todos los niveles del sistema educativo.

La implementación del aprendizaje a distancia se ve facilitada por la creciente disponibilidad de herramientas y medios de información que, a su vez, se están desarrollando debido a los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, y en particular las tecnologías basadas en la web. Todos estos desarrollos han contribuido a la aparición de herramientas de aprendizaje a distancia multifuncionales, bastante fiables y fáciles de usar.

Teniendo en cuenta todas las razones mencionadas anteriormente, es importante contar con educadores capacitados capaces de brindar cursos de educación a distancia de calidad y responder a las necesidades de sus grupos objetivo.

Esta sección de las pautas para capacitadores brinda un enfoque/metodología teóricos y algunos materiales de aprendizaje digitales para educadores que trabajan con mujeres migrantes. Y finalmente, esta guía incluye algunas buenas prácticas y consejos para formadores que pueden ayudar a los formadores en el desarrollo de sus cursos de formación.

4.2 ENFOQUES TEÓRICOS

4.2.1 Educación a Distancia – Marco y Tipos

Merriam Webster define el aprendizaje a distancia como **“un método de estudio donde las maestras y las estudiantes no se reúnen en un salón de clases, sino que usan Internet, correo electrónico, correo, etc., para tener clases”**.

En el caso de las mujeres migrantes, el aprendizaje a distancia es cuando están separadas de formadoras y compañeras, aprenden a distancia y no tienen aprendizaje presencial con instructoras u otras estudiantes. Las mujeres estudian en casa, y el aprendizaje es más individual y varía en la velocidad y el tiempo de acuerdo con cada estudiante individual y su disponibilidad.

Hay varios tipos de aprendizaje a distancia que se pueden utilizar en la formación de mujeres migrantes:

4.2.1.1 Cursos en línea

Los cursos en línea generalmente se ofrecen como clases adicionales en los títulos tradicionales. Siempre que la mujer migrante cuente con dispositivo y acceso a internet, puede aprender y recibir instrucción en su casa.

Se pueden organizar en dos horarios diferentes:

Aprendizaje a distancia sincrónico - "al mismo tiempo": tipo de aprendizaje que implica comunicación en vivo a través de chat en línea, sentado en un salón de clases o incluso teleconferencias.

Beneficios: este tipo de aprendizaje es el más adecuado para participar en programas de educación continua.

Aprendizaje a distancia asíncrono - 'no al mismo tiempo': un tipo de aprendizaje con un conjunto de fechas límite y límites de tiempo semanales, donde las alumnas tienen acceso al contenido de las clases (documentos, videos, podcast, reseñas, presentaciones digitales, etc.) pero aprenden por sí mismas. Muy a menudo, este tipo de aprendizaje incluye algunos chats compartidos en línea donde las alumnas pueden comunicarse entre sí y/o con las capacitadoras.

Beneficios: Permite a las mujeres migrantes ser independientes y administrar su vida diaria y su horario de trabajo.

4.2.1.2 Cursos híbridos

Los cursos híbridos combinan la configuración tradicional del aula con el aprendizaje en línea en el hogar. Esto puede significar que las mujeres migrantes aprenden individualmente en casa y se reúnen para recibir instrucciones o conferencias en persona en ciertos intervalos durante el curso. La cantidad de aprendizaje en el hogar y en el aula varía para cada curso híbrido.

Beneficios:

- Las reuniones cara a cara son preferibles porque permiten crear una relación real entre alumnas y formadoras, reforzando la confianza entre ellas y promoviendo la inclusión social.
- Las reuniones en línea a veces son mejores en situaciones de crisis, para administrar el tiempo y los costos.

4.2.1.3 Clases conferencia

Las conferencias permiten que alumnos y las capacitadores se reúnan para la clase en tiempo real. Pueden elegir estar en un grupo, o uno a uno con un instructor, o en un momento diferente usando el teléfono o chat de video, como Skype. Con estas herramientas, las aprendices y las capacitadoras pueden participar en lecciones en vivo a pesar de la distancia.

4.2.1.4 Cursos por correspondencia

Los cursos por correspondencia consisten en que los alumnos participen en el material de clase por correo o correo electrónico. Reciben el material y las tareas por correo y envían las tareas completadas por el mismo método.

4.2.1.5 Cursos online de tiempo definido

Normalmente este tipo de e-learning lo utiliza una plataforma digital donde los alumnos deben conectarse y contactar directamente con las formadoras a través de foros y propuestas de chats, vídeos, etc. Se pueden combinar con reuniones online de tiempo fijo, con foros online, etc. Tienen un tiempo limitado para acceder a la información y muy a menudo es posible acceder a ella mediante una aplicación.

4.2.1.6 Cursos online con libertad de horario

Una opción de aprendizaje a distancia en línea que brinda libertad a las alumnas para completar las actividades y lograr los objetivos a través de libros, listas de correo, tabloneros de anuncios y correo electrónico basados en Internet. Al comienzo del curso, se imponen una serie de plazos, pero las alumnas pueden completar el trabajo del curso en su propio tiempo. Este tipo de aprendizaje a distancia se puede combinar con formularios y chats en línea.

4.2.1.7 Aprendizaje electrónico

Este tipo de aprendizaje se basa en el aprendizaje a distancia asincrónico en el que las alumnas acceden a los materiales del curso en una computadora (DV, CD, USB, etc.).

Beneficios: Incluso si hoy en día la tecnología sufre un gran desarrollo y este tipo de dispositivo se vuelve raro, es importante tener en cuenta que una gran cantidad de material informático 'antiguo' está disponible de forma gratuita por parte de algunas estructuras públicas y privadas (en lugar de ser destruido) y en algunos espacios públicos a personas desfavorecidas.

4.2.2 Un modelo integrado de aprendizaje a distancia

La literatura y la práctica existentes reconocen tres perspectivas distintivas sobre el aprendizaje como proceso: la perspectiva experiencial, la conductual y la perspectiva social (constructivismo social). El aprendizaje a través de la perspectiva social se puede describir mejor como aprender de los demás e imitar su comportamiento. Contrariamente a la perspectiva social, la perspectiva conductual enfatiza el aprendizaje a través de las consecuencias, mientras que la perspectiva experiencial combina ambos enfoques en el aprender haciendo.

Han evolucionado una serie de teorías para el aprendizaje a distancia, la mayoría de las cuales se derivan de las principales teorías de aprendizaje discutidas anteriormente, pero aplicadas a entornos en línea. Como el aprendizaje a distancia es una parte del aprendizaje en línea, estas teorías también se aplican a él. El modelo integrado combina el uso de objetivos, actividades y enfoques para hacerlo accesible y útil para las mujeres migrantes. El modelo integrado consta de módulos de aprendizaje, formados por seis objetivos pedagógicos básicos y formas de alcanzarlos. El modelo integrado es maleable y abierto a la posibilidad de agregar otros módulos según sea necesario para el uso de las mujeres migrantes y sus necesidades particulares. Se enfoca principalmente en los métodos que mejor apoyarán el aprendizaje de las estudiantes, priorizando los requisitos de las mujeres migrantes. Los módulos pueden en ciertos momentos superponerse.

El contenido es uno de los principales impulsores de la instrucción y hay muchas maneras en que el contenido se puede entregar y presentar. Dado que las mujeres migrantes generalmente solo tienen acceso a teléfonos móviles, el aprendizaje a través de la entrega de medios (texto, video, audio) y juegos educativos es primordial.

La dialéctica o el cuestionamiento es una actividad importante que permite a las capacitadoras probar lo que saben las alumnas y ayudar a refinar su conocimiento. Para las actividades dialécticas

y de cuestionamiento, un foro o panel de discusión electrónico con hilos y fácil de usar, como VoiceThread, es un enfoque efectivo al que se puede acceder fácilmente a través de un teléfono inteligente.

La reflexión puede incorporarse como una poderosa estrategia pedagógica en las circunstancias adecuadas. Los blogs y la creación de blogs, ya sea como ejercicios grupales o para actividades individuales de registro diario, se han convertido en herramientas apropiadas para la reflexión de las estudiantes y otros aspectos de las actividades del curso, sin dejar de ser accesibles y fáciles de usar para las mujeres migrantes que pueden no estar bien versadas en tecnología.

El aprendizaje colaborativo ha evolucionado durante décadas. El correo electrónico, la tecnología móvil y otras formas de comunicación electrónica alivian muchos de los problemas logísticos del pasado, brindando a las mujeres migrantes una forma familiar de colaborar con otras mujeres migrantes y sus instructores.

La evaluación del aprendizaje es quizás el componente más importante del modelo. Debido al desarrollo de la tecnología, el proceso de evaluación se ha vuelto completamente digital, lo cual es de gran utilidad para las mujeres migrantes, ya que les ahorra tiempo y recursos.

Figura 6 Mezclando con propósito



4.3 METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS PARA FORMADORES EN ENTORNOS ONLINE

El modelo integrado descrito en el apartado anterior proporciona los pasos fundamentales para el abordaje metodológico de la formación de mujeres migrantes en entornos online y/o híbridos. Sin embargo, antes de que la capacitadora desarrolle la metodología, es esencial que obtenga una mejor comprensión de las necesidades y limitaciones de las mujeres migrantes en los entornos en línea.

4.3.1 Necesidades y Limitaciones de las Mujeres Migrantes

En los últimos años, el número de solicitudes de asilo de inmigrantes y refugiadas en la UE ha crecido exponencialmente. En consecuencia, el papel de la educación para la integración y adquisición de habilidades de las inmigrantes y refugiadas se ha convertido en una prioridad en las agendas políticas europeas y nacionales. En este contexto, el uso potencial del aprendizaje digital gratuito para desarrollar las habilidades que necesitan las migrantes y refugiadas en los países de acogida ha sido objeto de gran interés. Sin embargo, a pesar del supuesto uso del aprendizaje digital gratuito para mejorar el acceso a la educación, hay poca información sobre cómo se pueden adaptar mejor a las necesidades específicas de las migrantes y refugiadas.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación de campo y de escritorio presentados en el informe transnacional realizado por las socias de este proyecto, cuando se trata del aprendizaje en el entorno digital, las mujeres migrantes necesitan mejorar el nivel de sus habilidades digitales generales. El mismo incluye conocimientos básicos y aplicación de programas fundamentales (MS Office) acompañados de conocimientos sobre cómo usar una variedad de información y datos en Internet para acceder a la información y el aprendizaje. Estas habilidades son escasas entre las mujeres migrantes. Además, las mujeres migrantes también se enfrentan a importantes desafíos tecnológicos y culturales a la hora de acceder a Internet. Los desafíos tecnológicos abarcan: falta de buenas computadoras (el acceso es predominantemente a través de dispositivos móviles) y acceso adecuado a Internet. Los desafíos culturales abarcan las barreras al acceso a los entornos en línea impuestas por las normas sociales del país de origen, por ejemplo, no poder tener una dirección de correo electrónico y similares. Como resultado, los capacitadores y las organizaciones que brindan apoyo educativo a las mujeres migrantes deben utilizar el teléfono móvil y el acceso a Internet en el diseño de la metodología de capacitación.

4.3.2 Diseño de Formación en entornos híbridos o virtuales

El diseño de la formación debe comenzar con una determinación firme del alcance teniendo en cuenta los objetivos de la formación y las necesidades de las alumnas. Una vez que se ha determinado el alcance, se desarrolla un currículo de capacitación teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres migrantes, junto con una agenda detallada para el cronograma de implementación de la capacitación que se adapta a los niveles de habilidad y necesidades de las mujeres migrantes.

Antes de explorar los aspectos clave de una capacitación en línea exitosa, aquí hay algunas ideas para tener en cuenta cuando se trabaja con un grupo diverso de mujeres migrantes:

Tenga en cuenta que las alumnas pueden encontrar dificultades a lo largo de la formación, especialmente en relación con el idioma y la integración. El lenguaje debe ser comprensible para

todas. Esto no significa necesariamente usar un idioma común, pero asegúrese de que la forma en que se comunican los mensajes, de forma oral y digital, esté redactada de manera que permita la participación de todas. Use vocabulario adaptado para asegurarse de que el grupo siga siendo un espacio abierto y la comunicación accesible.

Considere también que todas las mujeres migrantes tienen historias diferentes y pueden tener dificultades para integrarse, discutir su historia e interactuar en la capacitación. A la hora de desarrollar una formación, hay que pensar en crear un entorno de aprendizaje donde las alumnas puedan aprender y expresar de forma segura sus motivaciones, miedos, necesidades, deseos, etc.

Crear un espacio seguro para la capacitación no se trata solo de las herramientas de capacitación. También se trata del comportamiento de las formadoras. Puede tener un impacto significativo en cómo se sienten los demás y cómo nos mantenemos a nosotras mismas y a los demás seguros en línea.

Tenga en cuenta que los sentimientos son subjetivos y, como tales, no se pueden cuantificar. Sin embargo, puede evaluarlos pidiéndole a una persona que identifique y exprese cómo se siente.

El entorno de aprendizaje debe ser seguro, atractivo e inclusivo. También debe fomentar la retroalimentación de todas las participantes. Los sentimientos de seguridad están en constante evolución, pero existen tres principios universales que pueden mejorar este sentimiento:

1. El principio de "no hacer daño".
2. Inclusividad: todas estamos juntas en esto y todas tenemos un papel que desempeñar.
3. Adaptabilidad e ingenio.

Para que la capacitación sea efectiva y eficiente, se debe planificar detalladamente el acceso en línea de las mujeres migrantes. El acceso en línea que incluye plataformas como: Google Meet, Discord, Jamboard y Google Classroom, todas gratuitas, fáciles de usar y disponibles en todos los sistemas operativos, sobre todo en los sistemas operativos de teléfonos inteligentes. Además de enseñarles sobre el acceso en línea y su uso, las instructoras educan a las mujeres migrantes sobre las plataformas de aprendizaje.

Si es posible, la capacitadora debe realizar una reunión en persona con las mujeres migrantes para determinar los niveles de habilidad y el alcance del conocimiento; las capacitadoras realizarán entrevistas, implementarán pruebas y encuestas, así como también informarán sobre el progreso para determinar las medidas que deben tomarse en el proceso de aprendizaje.

Por otro lado, las reuniones presenciales también ayudarán a las mujeres migrantes a comprender el proceso de aprendizaje y aclarar las dudas que puedan tener al respecto. Si es posible, las reuniones en persona también deben realizarse individualmente con cada mujer migrante. Reunirse con cada mujer migrante individualmente brindará a ambas partes una mayor comprensión y comprensión.

El propósito de la capacitación es ayudar a las mujeres migrantes a desarrollar y mejorar sus habilidades en el área empresarial, por lo que es lógico que los miembros del grupo objetivo de la capacitación influyan en el método que se utilizará para enseñarles. Por eso es primordial el aporte de las mujeres migrantes en cuanto a la impartición de la capacitación.

Una formación online requiere una organización atenta para crear un espacio seguro y ofrecer actividades dinámicas. Es importante saber qué tipo de equipo digital tienen las alumnas. Considerando los diferentes perfiles de mujeres migrantes, es importante entender que algunas pueden ser muy avanzadas y tener su propia computadora (con conexión a internet), mientras que otras pueden estar más alejadas de las herramientas digitales. Tenga en cuenta que algunas mujeres

también pueden estar usando sus teléfonos para capacitarse y es posible que no puedan usar ciertos software/plataformas digitales.

Finalmente, parece fundamental lograr crear una formación en línea que vincule tanto los momentos plenarios como los de grupos pequeños. Por lo tanto, es necesario crear una formación que permita combinar estos momentos y mantener un espacio seguro y ayudar a las mujeres migrantes en su proceso de emprendimiento.

4.3.3 Beneficios y desafíos de la formación de mujeres migrantes en entornos híbridos o virtuales

Los beneficios que se desprenden de la aplicación de la educación a distancia para las mujeres migrantes se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **Contacto más fácil con las formadoras y las organizaciones que apoyan su integración** en las comunidades de acogida;
- **Oportunidades educativas más baratas y a veces gratuitas** en el país de acogida, tales como: clases de idioma y cultura, seminarios web sobre diferentes temas útiles (asentamiento, reconocimiento de diplomas, creación de una empresa, gestión de una empresa, etc.);

Beneficioso para aquellas que no pueden asistir a los programas debido a complicaciones de salud, limitaciones culturales, exigencias de los padres o cualquier otra situación que haga necesario el confinamiento en el hogar. La falta de habilidades digitales adecuadas de las mujeres migrantes para asistir y participar activamente en la capacitación puede ser un detractor potencial del impacto de la capacitación en los entornos de aprendizaje híbrido y virtual.

Principales desafíos para el éxito de la formación a distancia de las mujeres migrantes:

4.3.3.1 Identificación de necesidades

Un análisis efectivo de las necesidades de capacitación es vital para el proceso de capacitación porque la capacitadora debe tener claro cuáles son las necesidades y expectativas de cada mujer migrante que participa en la capacitación. Un desafío importante en este sentido y cuando se trata de aprendizaje a distancia es tratar de satisfacer las necesidades de todas las alumnas. En cualquier "aula" en línea dada, existe una amplia gama de niveles de preparación, niveles de idioma y antecedentes.

4.3.3.2 Restricciones de tiempo

El tiempo puede ser un factor crucial que desanima a la formadora cuando se trata del análisis de las necesidades de formación. La idea de sentarse y pasar tanto tiempo planificando antes de que llegue el momento de comenzar a organizar las sesiones de capacitación puede parecer una pérdida de tiempo, y la capacitadora puede verse tentada a intervenir sin una planificación real. Tomará algún tiempo configurar correctamente el análisis de necesidades de capacitación, ¡pero la inversión de tiempo valdrá la pena! La capacitadora no solo tendrá una idea muy clara del tipo exacto de capacitación que necesitan las mujeres inmigrantes, sino que también sabrá exactamente qué capacitación no necesita ofrecer, por lo que será mucho más fácil armar el programa de capacitación y saber quién debe asistir a qué sesiones de capacitación.

4.3.3.3 Gestionando los cambios

Lidiar con cambios por cambios organizacionales internos, tecnología, presupuestos, dotación de personal y crisis (como la situación del COVID-19) es una de las barreras para el éxito de la capacitación con mujeres migrantes. De hecho, los formadores deben considerar los cambios estructurales o las adaptaciones rápidas antes de comenzar los cursos, porque hoy en día las cosas están en constante cambio y evolución continua. La crisis del Covid-19 es uno de los mejores ejemplos sobre las consecuencias y los problemas que pueden representar los cambios rápidos en el éxito de su trabajo.

4.3.3.4 Involucrar a los alumnos

La comunicación continua sobre la importancia y los beneficios del aprendizaje es una de las claves para involucrar a los alumnos. En cuanto a los desafíos de la vida de las mujeres migrantes, a veces es complicado mantenerlas comprometidas durante la capacitación. Sus prioridades de vida (cuidado de los niños, tareas del hogar, recursos económicos, etc.) y sus culturas (por ejemplo, una opinión diferente sobre la importancia de estudiar) a menudo son diferentes y esto puede influir en su motivación y compromiso.

4.3.3.5 Materiales formativos / Herramientas

Uno de los mayores retos en la formación digital de las mujeres migrantes son los materiales y herramientas que se van a utilizar. Los formadores se enfrentarán no solo a problemas económicos (acceso a Internet y acceso a equipos de TI), sino también a bajas habilidades digitales. En consecuencia, como formadora de mujeres migrantes, sería bueno que:

- Realice videos tutoriales para ayudar a los usuarios a navegar y solucionar problemas en las nuevas plataformas digitales. Las llamadas de Zoom para grupos pequeños se convertirán en su nueva plataforma de lectura guiada.
- Crea tableros de opciones de BINGO diferenciados para permitir que los usuarios trabajen en proyectos y tareas que más les interesen y que puedan completar a su nivel.

4.3.3.6 Diferencias culturales y edad

Saber lidiar con las diferencias culturales es una de las habilidades más importantes que debe tener y/o desarrollar un formador de mujeres migrantes. Las diferencias culturales pueden afectar la capacitación impartida. Los formadores deben empezar a conocer mejor a sus grupos antes de empezar y estar muy atentos durante toda la formación. Otro punto importante se refiere a la heterogeneidad del grupo cultural, muy a menudo los alumnos tienen diferentes orígenes culturales e incluso edades, este punto necesita especial atención, ya que los formadores deberán tratarlo. Una escucha activa y una comunicación continua pueden ayudar a conocer mejor a los alumnos y adaptar contenidos, métodos y materiales para una formación exitosa.

4.3.4 Métodos de Formación – Herramientas para el aprendizaje digital

La entrega de la capacitación consiste en identificar una estrategia de aprendizaje: métodos y herramientas para mantener la atención y el interés durante la capacitación en línea (uso de actividades para romper el hielo, herramientas en línea para la interactividad, uso de tareas y grupos, etc.). Estos cubren plataformas y herramientas de comunicación, herramientas de aprendizaje a distancia y herramientas para la interactividad y colaboración en entornos digitales.

4.3.4.1 Plataformas y herramientas de comunicación

Google Meet es un servicio de videocomunicación que pueden usar capacitadores y mujeres migrantes para participar en videollamadas 1 a 1 por hasta 24 horas, así como para realizar chats grupales con hasta 100 participantes de forma gratuita. La plataforma es muy accesible y fácil de usar, está disponible en todos los teléfonos inteligentes, lo que la convierte en una de las mejores herramientas de aprendizaje para las mujeres migrantes.

<https://meet.google.com/>

Discord es uno de los avances más recientes en el área de la comunicación. Las mujeres migrantes y sus formadores pueden usar esta plataforma para intercambiar llamadas de voz, videollamadas, mensajes de texto y archivos multimedia en sus teléfonos inteligentes, de forma gratuita. El proceso de aprendizaje se puede simplificar y hacer más efectivo con el uso de las funciones de Discord de compartir pantalla, mensajes de texto y llamadas grupales de voz y video. La aplicación está disponible en todas las tiendas de aplicaciones sin cargo.

<https://discord.com/>

ZOOM. Zoom se ha convertido en una de las aplicaciones de videocomunicaciones más populares, especialmente durante la pandemia de Covid-19. Zoom también permite a las mujeres migrantes y a las capacitadoras configurar videoconferencias y audioconferencias virtuales, seminarios web, chats en vivo, compartir pantalla y aprovechar otras funciones. Las mujeres migrantes podrán usarlo sin una cuenta y la plataforma es compatible con muchos tipos diferentes de sistemas operativos. ¿Es posible que el formador organice una reunión o una conferencia (aunque sea con un horario reducido) sin pagar? Es fácil de usar y puede ser utilizado por una computadora, una tableta o un teléfono inteligente, lo que lo hace fácilmente disponible para las mujeres migrantes.

<https://explore.zoom.us/fr/products/meetings/>

WhatsAPP. WhatsApp es una aplicación gratuita de mensajería multiplataforma para videollamadas y llamadas de voz, envío de mensajes de texto, envío de documentos, etc., de uso sencillo, disponible en todo el mundo. Esta aplicación es una de las más utilizadas por las mujeres migrantes, lo que significa que es una de las mejores opciones para comunicarse con el grupo objetivo durante una capacitación. La posibilidad de enviar documentos también es una ventaja, porque a través de ella se pueden enviar algunas tareas y como esta aplicación se usa en sus comunicaciones diarias, es fácil mantenerlos motivados. De hecho, WhatsApp permite a las mujeres estar más atentas durante las sesiones del curso porque, por ejemplo, si enviamos documentos a través de esta aplicación, lo consultarán más fácilmente que en sus casillas de correo electrónico u otra aplicación con la que estén menos familiarizadas.

4.3.4.2 Herramientas para el aprendizaje a distancia

Google Classroom es una plataforma de aprendizaje combinado gratuita desarrollada por Google que puede ser de gran utilidad para capacitadoras y mujeres migrantes porque simplifica la creación, distribución y calificación de tareas. Google Classroom contiene todas las herramientas de aprendizaje en un solo lugar y está diseñado para la colaboración entre las mujeres migrantes y sus capacitadores. La plataforma también es increíblemente fácil de usar, incluso para los novatos en

tecnología, y es accesible desde cualquier lugar, ya que está disponible en todas las tiendas de aplicaciones de forma gratuita. <https://edu.google.com/products/classroom/>

ZOOM Meetings. Zoom se ha convertido en una de las aplicaciones de videocomunicaciones más populares, especialmente durante la pandemia de Covid-19. Zoom permite a las mujeres migrantes y a las capacitadoras configurar videoconferencias y audioconferencias virtuales, seminarios web, chats en vivo, compartir pantalla y aprovechar otras funciones. Las mujeres migrantes podrán usarlo sin una cuenta y la plataforma es compatible con muchos tipos diferentes de sistemas operativos. ¿Es posible que el formador organice una reunión o una conferencia (aunque sea con un horario reducido) sin pagar? Es fácil de usar y puede ser utilizado por una computadora, una tableta o un teléfono inteligente, lo que lo hace fácilmente disponible para las mujeres migrantes.

WordPress. WordPress es un sistema de gestión de contenido gratuito y de código abierto. Se puede utilizar para crear sitios web y blogs, galerías de medios, foros de discusión, etc. La creación de un curso en línea a través de Wordpress puede facilitar la introducción de contenido interactivo, ejercicios interactivos y crear debates abiertos entre todos los participantes. <https://wordpress.com/>

Ejemplo de un curso de francés en línea: [FISPE à distance – Continuez à apprendre le français, quand vous voulez, où que vous soyez ! \(wordpress.com\)](https://wordpress.com/)

Edmodo. Edmodo es una aplicación que brinda a los capacitadores las herramientas para compartir lecciones interesantes y crear una comunidad de capacitación interactiva. Es muy simple de usar y permite la gestión de lecciones de cursos en línea por diferentes personas (diseño como administradores) al mismo tiempo, esto es muy importante a tener en cuenta porque muy a menudo el trabajo social es un trabajo donde la rotación es muy común. , como el trabajo voluntario, lo que revela la importancia de trabajar con materiales y herramientas que faciliten su adaptación. <https://new.edmodo.com>

4.3.4.3 Herramientas de Interactividad y Seguimiento:

Jamboard es otra herramienta provista por Google que podría ser extremadamente valiosa para las mujeres migrantes debido a su disponibilidad. Jamboard es, en esencia, una pizarra blanca. Varios usuarios pueden agregar contenido, plantear preguntas y realizar ediciones simultáneamente, lo que hace que el aprendizaje sea visible y accesible para todos los colaboradores en la jam session. Los instructores pueden interactuar con mujeres migrantes independientemente de su ubicación o proceso de aprendizaje preferido. Interactividad, trabajo en grupo y participación en entornos online.

Padlet. Padlet es una herramienta digital que puede ayudar a profesores y estudiantes en clase y más allá al ofrecer un solo lugar para un tablón de anuncios. Este tablón de anuncios digital puede presentar imágenes, enlaces, videos y documentos, todos recopilados en un "muro" que puede hacerse público o privado. Esto significa que no solo los profesores pueden publicar en el muro, sino también los estudiantes. Esta aplicación permite crear sesiones interactivas y una visualización fácil de leer de lo que es importante con respecto al grupo objetivo: las mujeres migrantes. Por lo general, no están familiarizados con el contenido en línea y les facilita la comprensión del contenido. [Padlet: You are beautiful](https://padlet.com/)

LearningAPP. LearningApps es una aplicación Web 2.0 gratuita, donde es posible crear pequeños módulos interactivos. Esos módulos se pueden usar directamente en materiales de aprendizaje, pero también para el autoaprendizaje disponible para todos y crear un escenario de aprendizaje interactivo específico. learningapps.org

Edpuzzle. Edpuzzle es una aplicación gratuita que también se puede usar en una tableta o un teléfono inteligente que permite a los entrenadores crear una lección con cualquier video. ¿Es

posible elegir un video de una amplia variedad de canales de video verificados o cargar uno? Con Edpuzzle es posible insertar preguntas, voz en off o notas de audio en el video elegido. Esto puede ser muy útil cuando se trabaja con mujeres migrantes, porque pueden acceder fácilmente desde cualquier lugar (con conexión a Internet) y sin barreras de tiempo, lo cual es muy importante para mantenerlas comprometidas y motivadas. [Edpuzzle](#)

4.4 CONSEJOS PARA PROFESIONALES - FORMADORES Y ORGANIZACIONES DE APOYO A MUJERES MIGRANTES

El aprendizaje a distancia es difícil para las personas con un bajo nivel de habilidades digitales. Sin embargo, sus beneficios son exponenciales. Es fundamental que se brinde apoyo a las mujeres migrantes y refugiadas para que aumenten sus habilidades digitales, porque el mundo digital es el futuro y ellas deben aprender a acceder y participar en este nuevo mundo a través de la tecnología. No podemos dejar a nadie atrás. Sin embargo, tampoco podemos ignorar el nivel de competencias cuando diseñamos los materiales de formación y apoyo para ellos.

Hay varios consejos que pueden garantizar una transferencia exitosa de conocimientos a las mujeres migrantes en el entorno digital:

1. Haz los deberes: aprende sobre las mujeres migrantes, evalúa su nivel de habilidades digitales y aprende sobre la disponibilidad y el acceso a Internet y equipos.
2. Explora con delicadeza las diferencias culturales que surgen del origen de las mujeres y cómo éstas pueden transformarse en factores que apoyen el proceso de aprendizaje, no como obstáculos para el mismo;
3. ¡Sé sencillo! - Cuando se trata de aprendizaje remoto, la simplicidad suele ser la clave. El objetivo debe ser que todas las instrucciones sean de fácil acceso tanto para la mujer migrante como para el capacitador. Las tareas pueden ser tecnológicamente simples de completar, pero aun así requieren un conocimiento profundo. Mantener las cosas simples también puede mejorar la accesibilidad para los estudiantes que no tienen un buen acceso a Wi-Fi y computadoras. Un proceso simple puede permitirles acceder a su trabajo y completarlo en un teléfono inteligente o dispositivo inteligente si no hay una computadora disponible.
4. ¡Sé conciso! - Las instrucciones deben comunicarse claramente de manera que el público objetivo pueda entenderlas. ¿Por qué es esto tan crítico? Los aprendices / aprendices están sobrecargados con instrucciones y tareas que deben completar, y especialmente las mujeres inmigrantes que regresan a la escuela o estudian por primera vez.

Cuando existen reuniones cara a cara o por video, es fácil reforzar verbalmente lo que se debe hacer, pero esto no siempre es posible. Por lo tanto, se vuelve esencial mantener las instrucciones extremadamente claras. Esto también puede ser particularmente importante cuando se trabaja con mujeres migrantes que no están familiarizadas con la redacción utilizada en las clases. Los foros, chats, correos electrónicos, llamadas telefónicas, videos explicativos de tareas, etc., pueden ser de gran utilidad. Sea creativo: elimine las limitaciones. Investigue y explore las posibilidades que tiene a su disposición la oferta ilimitada de soluciones en Internet. Das ejemplo con estas actividades abriéndolas a las oportunidades del mundo digital:

1. Comunícate y trabaja con las mujeres utilizando las plataformas con las que estén más familiarizadas y que también serán importantes para todas sus futuras actividades digitales. ¡Deja que la curva de aprendizaje trabaje para ti! Una de las cosas más importantes que hacemos como capacitadores es conectarnos con los alumnos y enseñarles cómo

conectarse con los demás. Estas conexiones ayudan a motivar a las mujeres migrantes, las inspiran a trabajar duro, desarrollan su confianza y, a menudo, se dan cuenta de cosas sobre sí mismas que no sabían antes. Este aprendizaje social y emocional es un componente invaluable.

2. ¡Recuerda celebrar! Una de las alegrías del aprendizaje es la oportunidad de celebrar. Cualquier progreso por pequeño que sea es importante. A pesar de que todos estábamos lejos el uno del otro, eso no significaba que las celebraciones ya no fueran importantes; de hecho, es posible que hayan sido aún más importantes. Entonces, acuérdate como cantabas en tus llamadas de Zoom para cumpleaños, enviaste premios o certificados por logros cuando se alcanzaron ciertos hitos académicos, etc. Sin embargo, no olvides evaluar su progreso y ajustar las metas regularmente.
3. ¡Mantente flexible! - La flexibilidad es una competencia muy importante que debe tener un formador cuando trabaja con mujeres inmigrantes. Por un lado, es importante contribuir a su empoderamiento en su proceso de aprendizaje, cada participante aportará sus propios conocimientos, habilidades, culturas y el formador debe estar abierto a permitirles colaborar e incluirlos en la formación. No solo es bueno individualmente (motivación, compromiso, autoempoderamiento, objetivos, etc.) sino también para todos los demás participantes (formador y alumnos) porque enriquece la formación (contenido, habilidades desarrolladas, métodos, materiales, etc.).

Por otro lado, las formadoras deben ser flexibles en la organización del trabajo (horarios, tareas, plazos, etc.). Las mujeres migrantes son un grupo objetivo con necesidades especiales, por ejemplo, a veces tienen problemas urgentes con sus hijos y necesitan quedarse en casa para cuidarles o ir al médico con ellos y es imposible participar en un evento en línea o presencial. para afrontar reuniones o hacer sus deberes en plazos definidos, es importante mantenerlas motivadas, mantenerlas 'en el curso' hasta el final, darles una oportunidad real de aprender a ser flexibles y crear estrategias para permitirles para lograr con éxito el entrenamiento. Un ejemplo puede ser dejarles alguna tarea extra o proponerles una reunión individual cuando no puedan venir.

Capítulo 5

BUENAS PRACTICAS

Capítulo 5. BUENAS PRACTICAS

5.1 INTERCULTURALIDAD

[CanDo Refugees](#) Proyecto KA2 Erasmus Plus: El objetivo del proyecto "Can Do Refugees 2.0" (2018 – 2021) es profesionalizar y empoderar a las personas que trabajan con refugiados de forma profesional y voluntaria. [Manuals](#) ofrecido en EN-GE-FR-SP-GK-AR. Este proyecto tiene como objetivo mejorar las competencias de los profesionales que trabajan con grupos con antecedentes migratorios. Los recursos educativos ofrecidos proponen una serie de herramientas prácticas y métodos innovadores que mejorarán el desarrollo profesional de los formadores en términos de conocimientos, habilidades y competencias. El contenido es diverso y está agrupado por temas y objetivos, incluida la metodología, el marco teórico, los ejercicios de fomento de la confianza y las actividades principales.

5.2 GÉNERO

Hay muchos ejemplos de proyectos implementados a nivel internacional que buscaban ayudar a los capacitadores a adoptar un enfoque más sensible al género. El primero que queremos mencionar es el [MANUAL PARA CAPACITADORES EN GÉNERO Y MIGRACIÓN LABORAL](#), desarrollado por la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) en 2011. Este manual está disponible gratuitamente en línea y está dirigido a capacitadores. Abarca 4 módulos y está estructurado de una manera muy abierta y flexible: los módulos se pueden consultar por separado y se pueden adaptar en gran medida a las necesidades de los alumnos. No solo está dirigido a los países de acogida, sino que el manual también facilita la preparación de los países de origen. Este manual representa un conjunto extenso de herramientas y metodologías para que los capacitadores los presenten y los apoyen en su trabajo.

Otro ejemplo clave que necesita nuestra atención es definitivamente el proyecto [Reach Inclusion Through Digital Empowerment For Migrant Women \(RIDE\)](#), financiado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (AMIF) de la Comisión Europea. Este proyecto tiene como objetivo incluir a las mujeres migrantes y refugiadas en el mercado laboral digital, dándoles la posibilidad de volver a capacitarse o mejorar sus habilidades en el sector digital mediante cursos especialmente diseñados y permitiéndoles comenzar a trabajar. Este proyecto es importante para los formadores porque proporciona una metodología para superar uno de los principales estereotipos de las mujeres (migrantes), que es la creencia de que no encajan en los trabajos tecnológicos. Este proyecto proporciona un punto de vista que los formadores deben adoptar al preparar sus sesiones de formación. Aprenderá sobre: Crear un espacio seguro para las mujeres - Desarrollar los enfoques y las habilidades adecuadas como formadora para trabajar con mujeres migrantes - Buscar financiación e Involucrar a las partes interesadas.

En Amsterdam, el proyecto K!X brinda a las mujeres inmigrantes capacitación y tutoría en idiomas centradas en el trabajo. Los cursos intensivos de idiomas están diseñados para mujeres que llegaron a Ámsterdam como refugiadas y tienen derecho a trabajar en la ciudad. Las mujeres inscritas en los cursos de un año aprenden holandés al mismo tiempo que adquieren habilidades en comunicación, presentaciones y trabajo en red. Son capacitados por profesionales y voluntarios que una vez

llegaron a los Países Bajos como refugiados, y cuentan con la tutoría de profesionales de negocios que los ayudan a expandir sus redes profesionales.

Las mujeres también visitan a los empleadores locales con quienes discuten el mundo del trabajo y **las especificidades del mercado laboral local**. "Al final de la capacitación, notamos un gran impulso en la confianza de estas mujeres", comenta Niels Tubbing, asesor principal de políticas sobre integración cívica de inmigrantes y refugiados de Ámsterdam y presidente del Grupo de Trabajo de Migración e Integración de Eurocities. Aunque el programa fue diseñado para mujeres, los hombres inmigrantes también son elegibles para unirse, y su éxito ya ha hecho que sus métodos se incorporen a otros programas de integración, como KIX Spotlight, que ahora se ejecuta en otros siete **municipios holandeses**".

<https://eurocities.eu/latest/10-ways-to-make-integration-gender-sensitive/>

5.3 EMPRENDIMIENTO

SINGA es una comunidad internacional de 50.000 miembros en 17 ciudades de 7 países. En Francia, Singa promueve la creación de vínculos entre las recién llegadas y la población local. El objetivo es desarrollar la red social y profesional de cada persona y permitir que todas alcancen su máximo potencial.

SINGA ha puesto en marcha innovadores cursos de formación en línea sobre emprendimiento. Puedes optar por hacer una formación para poner en marcha tu proyecto emprendedor o convertirte en mentora, participar en la creación de formaciones colectivas, etc. Los programas formativos dan una idea interesante de las buenas prácticas que podemos poner en marcha para la formación online. <https://singafrance.com/accompagner-un-projet/>

El proyecto WECAN ayuda a las mujeres, a través de un sistema de coaching, a crear su negocio y desarrollar sus habilidades empresariales. La capacitación se implementó completamente en línea, durante 5 días. Estaba destinado a mujeres que ya son empresarias y que quieren convertirse en entrenadoras de mujeres que quieren iniciar su propio negocio.

Durante la capacitación se pusieron en marcha muchas actividades sobre emprendimiento y esto gracias al uso de herramientas digitales. El proyecto ha desarrollado una guía metodológica, un conjunto de herramientas para la formación, así como numerosas actividades sobre emprendimiento. <http://www.wecanproject.eu/index.php/en/>

El proyecto DSSIE no está tan relacionado con la formación específica sobre emprendimiento, sino con las herramientas digitales para crear un negocio. El proyecto aborda el tema del uso de las redes sociales y la digitalización.

Es un proyecto muy bien hecho con plantillas efectivas que todos pueden usar fácilmente. Utilizando habilidades digitales y con un programa de "Mapa de Ruta", el proyecto permite tener acceso a varias capacitaciones para adquirir habilidades digitales y así desarrollar la propia empresa. <http://dssie.online/>

El proyecto CARE2Entrepreneurship es un ejemplo de proyecto sobre emprendimiento que permite desarrollar una formación innovadora y adaptada. Este proyecto europeo Erasmus KA2+ se dirige a personas de entre 18 y 30 años y específicamente a mujeres de entornos desfavorecidos. Se elaboró y probó un plan de estudios a nivel europeo. Los jóvenes pudieron desarrollar sus habilidades empresariales y otras habilidades necesarias para ser jóvenes empresarios exitosos.

En el Producto 2, se crearon 2 cursos electrónicos y se dirigieron a jóvenes profesionales de la juventud para apoyar al público objetivo. <https://c2eproject.org/about-the-project/>

5.4 EDUCACIÓN A DISTANCIA:

MOOCs4Inclusion . http://ceur-ws.org/Vol-1841/P02_114.pdf del punto 3 en adelante - se describe la iniciativa MOOCs for Inclusion

AHORA: Nuevas Oportunidades para la Mujer. NOW online es una plataforma que proporciona a las mujeres migrantes materiales de aprendizaje para el desarrollo personal y profesional, y consejos y sugerencias sobre cómo pueden desarrollar sus habilidades de liderazgo profesional y personal. El objetivo de la plataforma es inspirarlos a expandir sus horizontes y lograr más allá de su potencial percibido.

El propósito del proyecto NOW es apoyar a todas las mujeres, poniendo énfasis en las mujeres inmigrantes debido a los desafíos particulares que enfrentan. Independientemente de si son líderes, aspirantes a líderes o simplemente quieren alcanzar sus objetivos personales, el programa está diseñado para ayudar en el proceso.

Los recursos y temas proporcionados por el proyecto NOW son:

Desarrollo personal: mejorarse a uno mismo. Este recurso ayudará a las mujeres migrantes a identificar sus propias fortalezas, habilidades, valores y percepciones de sí mismas.

Temática: Fortaleciéndome y Manejando Mis Emociones

Empoderamiento social: un recurso que ayudará a las mujeres migrantes a reconocer lo que pueden hacer para apoyar a otras mujeres y promover el empoderamiento de las mujeres en sus propios hogares, familias, redes y comunidades.

Temática: Influir en los demás y promover la igualdad de género

Liderazgo Activo: Un recurso que ayudará a identificar las habilidades, actitudes y activos que las mujeres migrantes deben desarrollar si quieren asumir un rol de liderazgo. Estos materiales de aprendizaje los inspirarán a desarrollar su "caja de herramientas" de liderazgo para que puedan alcanzar nuevas alturas y lograr sus objetivos personales y profesionales.

Temática: inspirar a otros y alcanzar metas

Modelos femeninos inspiradores: 16 videos que describen a líderes femeninas exitosas. Algunas de las mujeres retratadas son líderes empresariales, algunas son activistas, algunas están liderando el cambio en sus comunidades locales. Independientemente de los diferentes roles de liderazgo que tengan, todas las mujeres son inspiradoras.

Mentorización – Tutoría: el proyecto NOW ha preparado pautas y documentos para aquellos interesados en ofrecer su tiempo y experiencia como mentores; sin embargo, si sienten que primero necesitarán apoyo y capacitación adicionales, la sección Capacitar al mentor está disponible.

Los recursos de aprendizaje incluyeron: Ciclo de Mentoría y programa Formar al Mentor.

<http://nowmooc.eu/index.php/elementor-214/>

REFERENCIAS
Y
LITERATURA DE APOYO



REFERENCIAS Y LITERATURA DE APOYO

INTERCULTURALIDAD

- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon: Multilingual Matters Ltd.
- Cinardo, J. (2011). Male and Female differences in communicating conflict. p.7-18 Retrieved December 2021 from https://www.coastal.edu/media/administration/honorsprogram/pdf/Cinardo_Communication.pdf
- Catteeuw, P. (2012). *A Framework of Reference for Intercultural Competence. A 21st century Flemish Experiment in Capacity Building in Formal Education*. Brussels: FARO.
- European Commission. (2011). *Strategy for equality between women and men 2010- 2015*. European Union. Retrieved January 19, 2016 from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en>
- European Commission. (2012). *Intercultural competences for all. Preparation for living in a heterogeneous world. Pestalozzi series No.2*. European Union.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival (3rd edition)*. New York: McGraw- Hill.
- Robinson, K. (2001). *Out of Our Minds. Learning to Be Creative*. Westford: Capstone.
- Trompenaars, F., & Humpden-Turner, C. (2012). *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. New York: McGraw-Hill.

GÉNERO

- Gil, I. (2016). *Construction of Stereotypes and Their Effects on Education*. Florida International University, USA. <https://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1518&context=sferc>
- Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M., & Orozco, V. (2013). *Gender differences in the effects of vocational training: Constraints on women and drop-out behavior*. The World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/882971468272376091/pdf/Gender-differences-in-the-effects-of-vocational-training-constraints-on-women-and-drop-out-behavior.pdf>
- Heiniger, M., Imdorf, C. (2018). *The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared*. J Labour Market Res 52, 15 <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0248-6> ; <https://labourmarketresearch.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s12651-018-0248-6.pdf>
- Equal Opportunities Commission. (1999). *Gender issues in vocational education and training and workplace achievement of 14–19 year olds: an EOC perspective*, The Curriculum Journal, 10:2, 209-229, DOI: 10.1080/0958517990100204 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958517990100204?journalCode=rcjo20>
- UNESCO. (2010). *Gender Issues and TVET*. United Nations. <https://unevoc.unesco.org/home/Gender+issues+and+TVET&context=>
- UN Women. (2016). *Gender on the Move - Working on the Migration-Development Nexus from a Gender perspective*. United Nations. https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/4-BOOK-GenderOnTheMove_En_Final.pdf

UNESCO. (2021). *Education and Gender equality*. United Nations.
<https://en.unesco.org/themes/education-and-gender-equality>

EMPREDIMIENTO

OECD and Baycan-Levent, T. (2010). *Migrant women entrepreneurship in OECD countries*,
https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/open-for-business/migrant-women-entrepreneurship-in-oecd-countries_9789264095830-12-en#page10

Haandrikman, K. and Webster, N. A. (2020). *Migrant, woman and business owner: A heterogeneous group with diverse needs*, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1501220/FULLTEXT01.pdf>

UNCTAD. (2018). *Policy guide on entrepreneurship for migrants and refugees*,
https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf

Baycan-Levent, T. and Nijkamp, P. (2006). *Entrepreneurship: Driving Forces, Motivation and Performance*. RePEc.

Baycan-Levent, T. and Nijkamp, P. (2007). *Characteristics of Migrant Entrepreneurship in Europe*. RePEc.

Brieger, S.A. and Gielnik, M. M. (2020). *Understanding the gender gap in immigrant entrepreneurship: a multi-country study of immigrants' embeddedness in economic, social, and institutional contexts*. RePEc.

Guzy, M., European Microfinance Network. (2006). *Nurturing immigrant entrepreneurship - A handbook for microcredit and business support*, European Microfinance Network
<https://www.findevgateway.org/sites/default/files/publications/files/mfg-en-toolkit-nurturing-immigrant-entrepreneurship-a-handbook-for-microcredit-and-business-support-2006.pdf>

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., and Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*.

Tamashiro, T. (2018). *How to Ikigai*. Retrieved 16 February 2022, from <https://youtu.be/pk-PcJS2QaU>

Beckett, D. (2016). *How to give the perfect pitch*. Retrieved 16 February 2022, from https://www.youtube.com/watch?v=Njh3rKoGKBo&ab_channel=StartupAmsterdam

DSSIE | Digital Skills for Socially Inclusive Entrepreneurship. (2022). <http://dssie.online/>

Partners, A., Description, P., Partners, P., Guide, I., Guide, I., & Guide, I. et al. (2022). *Women Coaching Women*. <http://www.wecanproject.eu/index.php/en/>

Care to entrepreneurship. (2022). *The Theory of Change*. <https://c2eproject.org/the-theory-of-change/>

PMD Pro. (2022). Retrieved 16 February 2022, from <https://pmdprostarter.org/>

EDUCACIÓN A DISTANCIA:

Li, C. and Lalani, F. (2020). *The COVID-19 pandemic has changed education forever. This is how*. World Economic Forum website. [The rise of online learning during the COVID-19 pandemic | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/articles/the-rise-of-online-learning-during-the-covid-19-pandemic/)

Colucci E., Castano Munoz, J. and Devaux, A. (2017). *MOOCs and free digital learning for the inclusion of migrants and refugees: a European policy study*. Proceedings of EMOOCs 2017.

Picciano, G. A. (2017). *Theories and Frameworks for Online Education: Seeking an Integrated Model*. City University of New York Graduate Center and Hunter College.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1154117.pdf?fbclid=IwAR29PYmEeR5sqquSZ8pUdLrXBenzopA9SshVSMAarxDJyE7Ab89MCYwgsQ>

University of the People. (2020). *What is Distance Learning? The Benefits of Studying Remotely*. University of the People. https://www.uopeople.edu/blog/what-is-distance-learning/?fbclid=IwAR2IKTVL_XPU_dI2e_CFS2qV0Z_GstIix50CNPncf2-yHxR8Vj3b7kkFD21I

Personal Development. (n.d.). New Opportunities for Women. <http://nowmooc.eu/index.php/elementor-214/>

Google Meet. (n.d.). Google. <https://meet.google.com/>

Your Place to Talk and Hang Out. (n.d.). Discord. <https://discord.com/>

Classroom | Google for Education. (n.d.). Google. <https://edu.google.com/products/classroom/>

Carlo SMALDONE VILLANI, Empowering migrant women through building entrepreneurship skills, 29 November 2021, <https://epale.ec.europa.eu/en/content/empowering-migrant-women-through-building-entrepreneurship-skills>

Aubrey, K., and Riley, A. (2020). *Understanding and Using Challenging Educational Theories* (Second éd.). SAGE Publications Ltd.

Erkens, C., Schimmer, T., and Vagle, N. D. (2017). *Essential Assessment : Six Tenets for Bringing Hope, Efficacy, and Achievement to the Classroom (Deepen Teachers Understanding of Assessment to Meet Standards and Generate a Culture of Learning)*. Solution Tree Press.

Ko, S., and Rossen, S. (2017). *Teaching Online* (4^e éd.). Routledge.

Mosquera, S., and da Palma, J. P. (2020). *Multidisciplinary Approach to Entrepreneurship Education for Migrants*. Business Science Reference.

Margaryan, T. (2021). *Understanding the Needs of Migrant and Refugee Women in Entrepreneurship and the Creative Sectors: Initial Findings of the WomInCreativePower*. European Commission. <https://epale.ec.europa.eu/en/user/121972>

Vidéoconférence, Téléphone Cloud, Webinaires, Discussions, Événements virtuels | Zoom, ZOOM Meetings. (n.d.) <https://zoom.us/>

On your way? Take WordPress with you, WordPress. (n.d.). WordPress.com

Edmodo. (n.d.). <https://new.edmodo.com>

[Padlet: You are beautiful](https://fr.padlet.com/), Padlet. (n.d.). <https://fr.padlet.com/>

LearningAPP. (n.d.). learningapps.org

Edpuzzle. (n.d.). <https://edpuzzle.com/discover>



LET'S **Digital**



SOCIOS DEL PROYECTO



www.lets-digital.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El proyecto Let's Digital está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.