IO4-Kit de herramientas

Project number : 2020-FR01-KA204-080142

WE CARE PROJECT

Facilitando el acceso a la orientación, la formación y la validación del aprendizaje no formal e informal a las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de los cuidados

WE CARE

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

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. La información refleja las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él.

Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN 3

Fines y objetivos de la producto intelectual 4 3

Grupo objetivo y usuarios finales 3

SOCIOS IMPLICADOS 4

UNIDADES 5

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 1 6

ANEXO A 10

ANEXO B 13

ANEXO C 14

ANEXO C 15

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 2 16

ANEXO A 41

ANEXO B 42

ANEXO C 44

ANEXO D 45

ANEXO E 46

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 3 48

ANEXO A 58

ANEXO B 59

ANEXO C 60

ANEXO D 61

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 4 62

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 5 83

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 6 89

INTRODUCCIÓN

La gran mayoría de los cuidadores, en su mayoría mujeres inmigrantes indocumentadas, son indudablemente empleados informales. Las personas vulnerables, como los menores, los ancianos, los discapacitados y los enfermos crónicos, constituyen la población de personas que requieren cuidados. Los cuidadores, por su parte, pueden carecer de habilidades y educación, y pueden estar socialmente aislados como resultado de su estatus migratorio.

Fines y objetivos de la producto intelectual 4

Debido a la falta de formación de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de los cuidados, los objetivos de esta salida son

- Crear una caja de herramientas dirigida a los profesores de educación de adultos, a los asesores y al personal de orientación que conste de herramientas prácticas pioneras, innovadoras y de vanguardia, metodologías e información aplicable
- Validar el aprendizaje informal y formal, formar, apoyar y educar a las mujeres migrantes que trabajan en los sectores de la asistencia a través de la Caja de Herramientas
- Crear una caja de herramientas que incorpore un enfoque de género y que sea un recurso educativo abierto disponible en inglés y en los idiomas de los consorcios.

Grupo objetivo y usuarios finales

La presente caja de herramientas está dirigida a profesores de educación de adultos, consejeros, psicólogos, trabajadores migrantes y personal de orientación que trabajan con mujeres migrantes en sectores de asistencia.

SOCIOS IMPLICADOS

ORGANIZACIÓN	PAÍS	RESPONSABILIDAD
IASIS	GRECIA	LÍDER DE PRODUCCIÓN Y DESARROLLADOR
IFRTS	FRANCIA	COORDINADOR DE PROYECTOS Y DESARROLLADOR DE RESULTADOS
INFODEF	ESPAÑA	DESARROLLADOR DE RESULTADOS
GOI	TURQUÍA	DESARROLLADOR DE RESULTADOS
LBP	ESPAÑA	DESARROLLADOR DE RESULTADOS
INQS	IRLANDA	DESARROLLADOR DE RESULTADOS Y EVALUADOR INTERNO

UNIDADES

Para cada Unidad encontrarás herramientas y actividades asociadas, relevantes para el tema de la Unidad, que puedes realizar en el campo directamente con las mujeres migrantes.

Títulos de las unidades	
UNIDAD No.1	Sectores de cuidados formales e informales: implicaciones para el mercado laboral
UNIDAD No.2	Situación de las mujeres inmigrantes en el sector de los cuidados: necesidades y retos
UNIDAD No.3	Prácticas innovadoras de orientación para apoyar a las mujeres inmigrantes en los sectores de asistencia
UNIDAD No.4	Definición de los itinerarios de mejora de las competencias de las mujeres migrantes en los sectores de la asistencia
UNIDAD No.5	Validación del aprendizaje no formal e informal I - Desarrollo y aplicación de la validación para mujeres migrantes
UNIDAD Nº 6	Validación del aprendizaje no formal e informal II - Herramientas y métodos de validación

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 1

Título	**Diferencias y similitudes entre los cuidados formales e informales**
Duración	1 hora
Materiales	Papel, lápiz, impresora, ordenador con internet, pizarra
Procedimiento	Paso 1: Imprimir el texto del Anexo A recuperado de la página web: Nursing Answer, The Informal and Formal Carers Health and Social Care Essay: https://nursinganswers.net/essays/the-informal-and-formal-carers-health-and-social-care-essay.php Paso 2: Imprimir el anexo B para los alumnos, que consiste en un cuadro para que los alumnos lo completen. Paso 3: Los alumnos deben completar el cuadro utilizando la información que se da en el texto. Paso 4: Asignar a un alumno para que escriba algunas de las respuestas en la pizarra. Paso 5: Invitar a los alumnos a que ahora den las otras respuestas y las escriban en la pizarra y luego comparen sus ideas.
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Presentar las características de los puestos de trabajo del sector asistencial. ● Reconocer la importancia del autocuidado para los cuidadores, tanto en el cuidado formal como en el informal. ● Ser capaz de categorizar y clasificar cada tipo de trabajo según múltiples criterios: formal/informal, habilidades, conocimientos, etc.
Limitaciones	El grupo objetivo puede encontrarse con que es mucha información y completar el cuadro es una enorme simplificación de todo el tema formal vs informal.
Otros recursos/referencias	N/A

IFRTS Corse Institut Corse de Formation et Recherche en Travail Social, Médico-Social et Sanitaire · T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ · iasis · INNOQUALITY SYSTEMS · la bien paga espacio escénico · Info def · Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Título	**Estudios de caso de un cuidador informal**
Duración	1 hora
Materiales	Papel, lápiz, impresora, ordenador con internet, pizarra
Procedimiento	Paso 1: Hacer grupos de un mínimo de 2 personas para que los alumnos respondan juntos a las preguntas. Paso 2: Invitar a los alumnos a leer los estudios de caso del Anexo C. Paso 3: Tras la lectura de los estudios de casos, invitar a los alumnos a debatirlos entre ellos y articular sus puntos de vista. Paso 4: Invitar a los alumnos a completar el cuadro del anexo D utilizando la información de los estudios de caso y un ordenador e Internet. Les ayudará a investigar la ley y el apoyo que puede recibir el cuidador informal. Paso 5: Designar a un alumno de cada grupo para que escriba las respuestas de su grupo en la pizarra. Paso 6: Invitar a los alumnos a discutir todas las respuestas escritas en la pizarra y a intercambiar sus opiniones sobre ellas.
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Tener una mejor visión de lo que puede experimentar un cuidador informal. ● Conocer de forma práctica las leyes y el apoyo que puede recibir un cuidador informal.
Limitaciones	El uso de sólo dos estudios de casos específicos no proporciona información sobre una amplia gama de situaciones de los cuidadores. Sin embargo, los estudios de caso podrían estar basados en cualquier país, por lo que es interesante pedir a cada socio que encuentre soluciones específicas para su propio país.
Otros recursos/referencias	N/A

Título	**Juego de roles: cuidador informal y consejero de orientación**
Duración	1 hora
Materiales	Papel, lápiz
Procedimiento	**Paso 1:** Los alumnos se pondrán en parejas. Se puede añadir una tercera persona para tener un punto de vista externo del diálogo. La sesión se divide en cuatro partes: • Primero: presentación del otro • Segundo: diálogo entre los dos alumnos interpretando sus papeles durante 5 a 7min como máximo • Tercero: discusión entre los dos alumnos para analizar el diálogo. • Por último: debate con todos compartiendo la experiencia de todos. **Paso 2:** Invitar a los alumnos a leer el siguiente escenario. Los alumnos tienen que elegir un papel: el de cuidador informal o el de orientador. Si participa una tercera persona, el papel de observador. **Paso 3: Quienes escojan el** papel del cuidador informal son un trabajador migrante en el sector de la asistencia, ahora estás interesado en encontrar la forma de validar y utilizar todos los conocimientos que has adquirido trabajando en el sector. Quienes toman el papel del orientador, tienen que tomar notas de la situación de la persona: Su edad, su sexo, las situaciones a las que se han enfrentado, todos los detalles que son importantes para ti como orientador. Su responsabilidad es dirigir el diálogo, intentar ser abierto y paciente pero también ayudar a la persona a estar centrada, hacer preguntas abiertas sobre su experiencia, sus habilidades y sus problemas con su trayectoria profesional. El objetivo final es tratar de encontrar la manera de ayudar a esta persona a pasar del sector informal al formal. Para el papel del observador, tienen que tomar notas de la interacción, resumen rápido del diálogo y resumir los puntos fuertes y débiles de la conversación.

	Paso 4: Ahora es el momento de examinar y analizar el diálogo, primero dentro de los pequeños grupos y luego con toda la clase: ○ Describe lo que has sentido durante el intercambio ○ Le ha hecho darse cuenta de algo que antes no entendía? ○ ¿Te ha parecido inspirador?
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Desarrollar la capacidad de buscar y encontrar soluciones adaptadas a una determinada situación en el ámbito de los cuidados ● Analizar críticamente las consecuencias de las condiciones indeseables en el sector asistencial ● Aumentar su capacidad de decisión para elegir un empleo próspero
Limitaciones	El uso de sólo dos estudios de casos específicos no proporciona información sobre una amplia gama de situaciones de los cuidadores. Sin embargo, los estudios de caso podrían estar basados en cualquier país, por lo que es interesante pedir a cada socio que encuentre soluciones específicas para su propio país.
Otros recursos/referencias	N/A

ANEXO A

"Cuidar significa cuidar de alguien que es mayor, joven o está enfermo. El grado de cuidado difiere según se trate de un joven, un anciano o un enfermo, pero también depende de la persona y de sus necesidades. El tipo de cuidados puede incluir la prestación directa de servicios, la asistencia financiera, la mediación burocrática y el apoyo emocional. La diferencia entre el cuidado informal y el formal se distingue por la forma en que se producen los actos de cuidado mencionados. Los cuidados informales suelen ser voluntarios y los ofrecen la familia, los vecinos o los amigos. El cuidador puede vivir con la persona que recibe los cuidados y, por lo tanto, prestarlos las 24 horas del día. También puede ocurrir que el cuidador viva fuera del hogar y venga a visitar al receptor de los cuidados con frecuencia y realice las tareas asignadas, como cocinar y otras tareas domésticas. Los cuidadores informales no reciben ningún pago económico por los cuidados que prestan y, por lo tanto, se cree que tienen algún tipo de empleo aparte de sus tareas de cuidado, ya sea a tiempo parcial, a tiempo completo o por cuenta propia. Implica apoyo, interacción social y supervisión protectora.

Los cuidadores formales actúan en una relación de agencia-cliente y se les paga por los servicios prestados. Suelen estar formados y existe un procedimiento de evaluación que determina el tipo y la cantidad de cuidados que el cliente recibirá del cuidador. Esta es la principal diferencia entre los cuidados informales y los formales. Hay una gran necesidad de incorporar los sectores informal y formal en el futuro. Esta necesidad viene dada por el hecho de que los estudios han demostrado que los cuidadores informales proporcionan el 77% de todos los cuidados que han permitido a las personas con discapacidades y a los ancianos permanecer en sus hogares. (Bittman et al, 2007).

Impacto de la asociación

La asociación entre el cuidador informal y el formal puede producirse cuando los asistentes domiciliarios proporcionan cuidados físicos como vestirse, alimentarse, bañarse y llevar a las personas mayores al baño, y una enfermera visitante de un hogar financiado por Medicare proporciona cuidados de orientación médica. Estas enfermeras también pueden participar en otras actividades, como enseñar a los miembros de la familia a proporcionar el mismo tratamiento y cuidados. Los familiares pueden participar en la administración de medicamentos orales e inyecciones y en el cuidado de las heridas entre las visitas de las enfermeras. Además, los terapeutas, ya sean fisioterapeutas o logopedas, inician programas de rehabilitación para el receptor de los cuidados y, en consecuencia, enseñan a los familiares a ponerlos en práctica y a proporcionárselos.

Se han realizado muy pocos estudios para determinar los efectos sobre la salud de ambos tipos de cuidados. Los cuidados informales se han examinado sobre la base de los efectos sociales, psicológicos y económicos en los ancianos y en los familiares que los prestan. En esencia, ha sido difícil demostrar que los servicios formales de atención domiciliaria mejoran el estado funcional de las personas que los reciben. Sin embargo, hay estudios recientes que demuestran que los cuidados informales prestados en el hogar mejoran el estado funcional de las personas que los reciben. Un estudio realizado pretendía examinar los resultados del estado funcional de los receptores de cuidados dados de alta del hospital con asistencia domiciliaria de Medicare y los dados de alta sin asistencia domiciliaria de Medicare. El estudio demostró que existe un deterioro generalizado seis semanas después entre los pacientes con asistencia sanitaria a domicilio de Medicare y los que no.

Otros estudios han demostrado que los pacientes de los planes de pago por servicio recibieron más asistencia sanitaria a domicilio y tuvieron más resultados en cuanto a su estado funcional que los pacientes de Medicare de las HMO. La conclusión que se sugirió fue que la mayor intensidad de la asistencia sanitaria a domicilio que recibieron los pacientes de los planes de pago por servicio fue lo que causó el buen resultado funcional. Los servicios de enfermería, en comparación con los servicios prestados por los asistentes sanitarios a domicilio y las amas de casa, tienen más probabilidades de reducir la probabilidad de ser ingresado en una residencia de ancianos. Por tanto, esto refleja que la enfermería es una intervención intensiva en comparación con otros servicios.

Proporcionar atención y bienestar mental a los niños

El cuidador debe animar al niño a participar en diversas actividades que le ayuden a desarrollar sus habilidades motoras y su conciencia corporal. Estas actividades pueden incluir las que tienen como objetivo ayudar al niño a caminar, trepar, dar patadas, saltar, trepar y atrapar. De este modo, el niño habrá desarrollado un mayor y mejor control de los músculos más pequeños del cuerpo que coordinan los movimientos más finos.

Proporcionar atención y bienestar mental a las personas mayores

Las personas mayores pueden ser propensos a enfermedades como la esquizofrenia. Las características de esta enfermedad pueden provocar un aumento de la tasa de mortalidad y de otras complicaciones médicas como las enfermedades respiratorias y circulatorias. Es necesario atender a los ancianos porque la esquizofrenia, si va acompañada de enfermedades no diagnosticadas, y la falta de acceso a una atención médica adecuada, puede conducir a una inadecuada adherencia a la terapia.

El cuidado de los enfermos mentales.

El cuidador tiene la responsabilidad de crear una relación de empatía y apoyo entre el receptor de los cuidados y él. Esta relación puede conducir a una expresión más abierta y valiente de los sentimientos y, por tanto, el cuidador puede ayudar al enfermo a llevar una vida sana. La relación que el cuidador establece con el paciente es la clave de la recuperación.

Conclusión:

Los cuidados son un aspecto muy importante en nuestra sociedad. Esto se debe a que muchas personas envejecen mientras otras nacen y, por tanto, estos dos grupos de personas necesitan cuidados. Tanto los cuidados informales como los formales deben asociarse para garantizar la prestación de servicios eficaces a los pacientes. El uso de la psicoterapia es común incluso para las personas que no padecen enfermedades mentales. Se ha utilizado en una serie de condiciones incluso para aquellas personas que no padecen enfermedades mentales. Se ha comprobado que es útil para ayudar a las personas a afrontar problemas de desempleo, duelo, problemas matrimoniales y

enfermedades crónicas. Tanto la psicoterapia como la farmacoterapia deben utilizarse para el tratamiento de las enfermedades mentales, ya que ningún método es eficaz por sí solo. "

All Answers Ltd. (Noviembre 2018). Los cuidadores informales y formales Health And Social Care Essay. Recuperado de https://nursinganswers.net/essays/the-informal-and-formal-carers-health-and-social-care-essay.php?vref=1

ANEXO B

	Cuidados informales	Atención formal
Diferencias		
Similitudes		

ANEXO C

Parte A

María llegó a Francia en 2016. Tenía 20 años. Cuando llegó, no hablaba mucho francés (ahora lo domina), así que, debido a la barrera del idioma, cuando encontró un hogar que había aceptado acogerla y alimentarla a cambio de que cuidara a un anciano, aceptó inmediatamente.

El anciano tenía demencia y no era autónomo. Ha sido su trabajo durante los últimos 5 años. Su empleo no estaba declarado y le pagaban mal. Pero hacía todo lo que se le pedía, desde ocuparse de la higiene de la persona hasta asegurarse de que se tomaba los medicamentos. Desarrolló la habilidad de poner inyecciones. Pero ahora que el abuelo ha fallecido, María quiere ser dueña de su vida. Quiere que se reconozcan sus habilidades y seguir trabajando en el campo de los cuidados, pero declarado esta vez. Por eso ha pedido cita para hablar con un orientador.

Parte B

Sofía, de 30 años, lleva 4 años cuidando de su abuela. Al principio, para su abuela solo era un problema de memoria, que olvidaba qué año es, dónde están las llaves y cosas así, pero con el paso de los años, su estado ha empeorado y le han diagnosticado demencia.

Sofía es la que cuida de su abuela porque cuando terminó sus estudios de comunicación, creó su propia empresa y trabaja desde casa. Su empresa es bastante modesta, ella es su propia jefa y única empleada, y no es más que un pequeño complemento para ayudar a pagar el alquiler y los gastos diarios. Sin embargo, no es como ella imaginaba que sería. Antes de la situación de salud de su abuela, era muy ambiciosa y tenía muchos proyectos e ideas. Vive con su madre, que trabaja muchas horas como limpiadora 6 días a la semana.

Sin embargo, el estado de su abuela está empeorando, lo que la hace menos independiente. A Sofía le cuesta ahora encontrar tiempo para su empresa e incluso está empezando a perder clientes porque no siempre es capaz de cumplir los plazos. Las citas con el médico también le quitan mucho tiempo. Sofía no tiene carnet de conducir; a veces tiene que coger dos autobuses con su abuela para ir a las citas para ver a diferentes especialistas.

Ahora, Sofía no sabe qué hacer. Intenta hablar con su madre de todas sus dificultades, pero al mismo tiempo no quiere crear problemas. Sabe que tienen problemas de dinero y que luchan cada mes para pagarlo todo, pero el cuidado de su abuela ocupa ahora el 70% de su tiempo.

Está tan preocupada, ocupada y con la mente llena de los problemas que está viviendo, que no sabe a dónde ir, qué pedir y cómo afrontar esta situación. Como el estado de su abuela empeoró con el tiempo, no tuvo tiempo de evaluar la ayuda que podía pedir.

_ANEXO C

Haz un resumen rápido de las situaciones descritas en los casos prácticos.	
¿Cuáles son las principales dificultades a las que se enfrenta un cuidador informal?	
¿Qué tipo de problemas conlleva ser el cuidador de un familiar?	
Proponga soluciones a estos grandes problemas. Estas soluciones tienen que provenir de su propio país, de su propia legislación.	
Recomendar la mejor solución a aplicar.	
Detalla cómo debe aplicarse esta solución.	

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 2

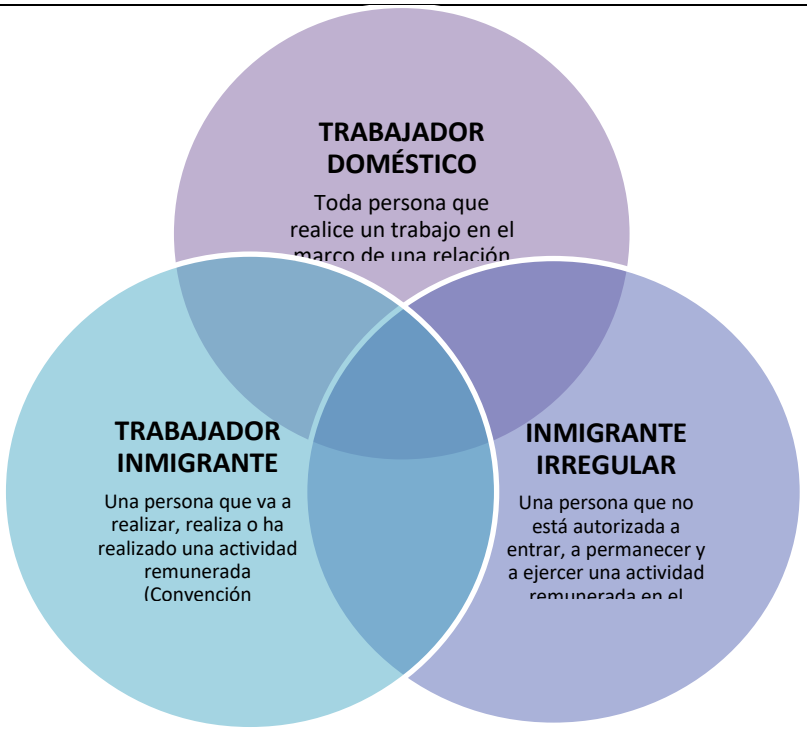
Título	**Manifestación de necesidades y retos: Exposición de las percepciones de las mujeres migrantes**
Duración	90 minutos
Materiales	Pizarra blanca, rotulador de pizarra, folletos pertinentes, lápiz, un PC y un proyector
Procedimiento	**Introducción** **Paso 1:** Los sectores del cuidado doméstico tienden a requerir mano de obra femenina, ya que las rutinas tradicionales de cuidado están mayormente asociadas a los roles de género, que en este caso resulta ser "mujer". Organiza una sesión de debate sobre cómo se distribuyen las tareas y los roles esperados en su propia cultura y pídeles que establezcan conexiones significativas en el país en el que viven. Para mantener la lluvia de ideas y ayudar a construir un mapa, puedes hacer uso de las siguientes preguntas: ● ¿El trabajo doméstico y de cuidados se asocia a un determinado género en tu cultura? Si es así, ¿a qué género? ● ¿Este género se encarga de las tareas de cuidado de enfermos, ancianos o niños? ¿Implica esto algún cambio en la distribución de las tareas? ● ¿Cree que esta carga de trabajo está infravalorada o mal compensada? ● ¿Conoce el término "cadena global de cuidados"? ¿A quién asigna sus propias tareas de cuidado en su país de origen? **Paso 2:** Ofrece a los alumnos algún tiempo para analizar sus propias experiencias como migrantes antes, durante y después del proceso de migración. En esta fase, los alumnos podrían compartir un entorno de debate sobre sus antecedentes y experiencias similares. Intente crear un entorno y una atmósfera de debate sin prejuicios y un ambiente de intercambio. Después de dar un tiempo a los alumnos para que reflexionen, reparta las listas de control para que marquen los retos sociales, culturales, económicos y políticos a los que se han enfrentado y se siguen enfrentando durante su estancia en el país de acogida. Permita que añadan categorías de retos si es necesario. Es importante ofrecer espacio y autonomía a los alumnos. *Véase la lista de comprobación en el Anexo A.* **Paso 3:** Proporciona un espacio de debate para que los alumnos expresen sus propias elecciones con sus razones. Permita que los alumnos revisen

	y comenten las elecciones de los demás y vean si existe un patrón para los retos a los que se enfrentan las mujeres migrantes en los sectores de cuidados informales. Puede ser que se trate de "sectores informales" o "sectores de cuidados". Concluyendo los resultados de las listas de comprobación, definir categorías que incluyan cualquier patrón descubierto de los retos comunes a los que se enfrentan las mujeres migrantes en el sector de los cuidados. En este caso, la atención se centra en el trabajo femenino, que está infravalorado y subcompensado. **Paso 4:** Aunque las mujeres migrantes contribuyen a las condiciones sociales y económicas de los países de acogida, sus necesidades suelen estar desatendidas tanto en el contexto social como en el político. Una recopilación de los retos conducirá naturalmente a una lista de necesidades para superar los retos identificados. Esta parte se centra principalmente en las necesidades autodeterminadas de las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados. En esta parte, intente guiar a las alumnas para que categoricen sus necesidades relacionadas con los retos definidos por ellas. Como paso inicial, Proporciona las categorías siguientes para ayudar a las alumnas a organizar sus ideas. **Las necesidades de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de los cuidados:** ● Necesidad de ayuda para instalarse en el hogar y en el trabajo ● Necesidades financieras ● Necesidades sociales ● Necesidades de atención ● Necesidades humanitarias ● Necesidades educativas ● Necesidades sanitarias ● Necesidades políticas ● Precariedad ● Condiciones de trabajo ● Derechos legales *Véase el Anexo B para el "Cuadro de necesidades".*
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Reconocer el término "Cadena Global de Atención" ● Identificar y expresar sus necesidades y retos sociales, económicos y psicológicos ● Clasificar y priorizar sus necesidades y desafíos como mujeres migrantes que trabajan en sectores informales
Limitaciones	Es posible que el alcance de las necesidades y los retos que manifiestan las trabajadoras migrantes no esté cubierto por las listas y los cuadros que se ofrecen. El formador puede ser flexible en cuanto a estas preocupaciones.

Otros recursos/referencias	• Promover la contratación justa de los cuidadores migrantes, Foro Mundial para la Contratación Responsable 2021 https://www.youtube.com/watch?v=PV5mU3iZNlA • La contribución de las trabajadoras migrantes al desarrollo (Policy Brief No.2) https://www.refworld.org/pdfid/5a1bfcce4.pdf • Retos sanitarios para los trabajadores inmigrantes https://www.youtube.com/watch?v=eyRi28m0Zos • Trabajadores migrantes de la asistencia domiciliaria en la era del COVID - 19 ¿Trabajo de asistencia decente? https://www.youtube.com/watch?v=jM4w-iY0AZg • Empleo de trabajadores inmigrantes: estudios de casos de empleadores seleccionados en Gales y Escocia https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.216.9886&rep=rep1&type=pdf

Título	**Violación de los derechos de los cuidadores en un contexto migratorio**

Duración	No se aplica. / Se presenta a los alumnos entrevistas para que dediquen tiempo al autoaprendizaje.
Materiales	Un PC, un proyector
Procedimiento	**Introducción** Esta actividad pretende concienciar sobre los posibles abusos contra las mujeres inmigrantes, tanto en el ámbito laboral como en el cotidiano. Dado que una parte considerable de la mano de obra migrante está compuesta por mujeres, se examinan las condiciones en las que trabajan. "Se calcula que, en todo el mundo, entre 17 y 25 millones de mujeres migrantes trabajan en el sector del servicio doméstico". * (junio de 2010) **Paso 1:** Comparta los siguientes datos y estadísticas con los alumnos antes de continuar con los estudios de casos. El objetivo es que los alumnos sean más conscientes de su situación legal como trabajadores inmigrantes. En general, los trabajadores domésticos migrantes corren un mayor riesgo de sufrir ciertas formas de explotación y abuso. En el centro de su vulnerabilidad está el aislamiento y la dependencia, que pueden incluir los siguientes elementos: una vida aislada en una tierra extranjera y a menudo en un idioma extranjero, lejos de la familia; la falta de sistemas de apoyo básicos y el desconocimiento de la cultura y de las leyes laborales y migratorias nacionales; la dependencia del trabajo y del empleador debido a las deudas relacionadas con la migración, el estatus legal y las prácticas del empleador que restringen su libertad para abandonar el lugar de trabajo, el simple hecho de que el lugar de trabajo de los migrantes puede ser también su único refugio y la dependencia de los miembros de la familia en casa de las remesas enviadas por el trabajo doméstico. Las trabajadoras domésticas migrantes se enfrentan a riesgos adicionales relacionados con su género, incluida la violencia de género. Estos riesgos y vulnerabilidades se agravan aún más en el caso de las trabajadoras domésticas migrantes no documentadas o en situación irregular, sobre todo porque a menudo corren el riesgo de ser deportadas si se ponen en contacto con las autoridades estatales para pedir protección contra un empleador abusivo. ** Los migrantes constituyen una proporción sustancial de todos los trabajadores domésticos, incluidos los migrantes en situación irregular. Obligados a vivir en la sombra por su condición de trabajadores domésticos y de migrantes irregulares, muchos corren el riesgo de ser explotados, maltratados y de que se les niegue su dignidad como seres humanos.



La vulnerabilidad en el contexto migratorio aumenta cuando es irregular**. Los migrantes en** situación irregular tienen más probabilidades de sufrir discriminación, exclusión, explotación y abusos en todas las etapas del proceso migratorio. A menudo se enfrentan a detenciones prolongadas o a malos tratos y, en algunos casos, a la esclavitud. Vulnerables por su situación irregular, estos hombres, mujeres y niños a menudo tienen miedo o no pueden pedir protección y ayuda a las autoridades de los países de origen, tránsito o destino. ***

En curso

Paso 2: En esta parte, se pretende proporcionar a las mujeres migrantes estudios de casos de historias similares sobre el abuso y los retos de las experiencias de las mujeres migrantes en el país de acogida. El propósito es que repasen los relatos, observen las historias de vida similares y establezcan conexiones con sus propias experiencias.

Junto con la fase de lectura, anime a los alumnos a tomar notas de las partes que consideren especialmente conmovedoras. Estas notas ayudarán a los alumnos a organizar su mente y a compartir sus recomendaciones para esa situación concreta. Hágales saber que van a compartir sus propias experiencias y sugerencias para las situaciones mencionadas.

El siguiente enlace es un estudio de código abierto sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores y la exposición a los abusos relacionados con el trabajo de los cuidadores domiciliarios migrantes y locales.

	El documento contiene una comparación demográfica de los cuidadores inmigrantes en términos de género, edad, estado civil, años de educación y situación económica. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6011269/ Con la ayuda del documento, proporcionar a los estudiantes datos numéricos y estadísticas de seguimiento de la situación de los cuidadores. El alcance de los derechos y los abusos son expresados directamente por los participantes que tienen lugar en este estudio. Asimismo, se demuestran los índices de abusos y violaciones laborales entre los cuidadores inmigrantes. **Paso 3:** Iniciar un debate sobre las vulnerabilidades de abuso y explotación laboral a las que se enfrentan las mujeres inmigrantes que trabajan en los sectores asistenciales. Los resultados del estudio apoyarán las ideas y conclusiones iniciales. **Paso 4:** La serie web perteneciente al proyecto "Dream Big" tiene como objetivo inspirar a las mujeres migrantes en una sociedad extranjera a pesar de los desafíos nacionales, culturales, religiosos y tradicionales. Por cada mujer que ha conseguido desarrollar sus habilidades y ganar una posición social en medio de esta crisis, hay un webisodio de 30 minutos que presenta a estas mujeres inspiradoras y cuenta su historia única. Pida a los alumnos que visiten https://dream-big-series.com/ y vean al menos un episodio para extraer y expresar lo que han aprendido del contenido. Se espera que cada historia inspire a las mujeres migrantes, ya que han experimentado los mismos retos y tienen necesidades similares. **Paso 5:** Forma un grupo de discusión y deja que compartan sus opiniones sobre el webisodio que han elegido para ver. Pídeles que hablen de por qué han elegido esa historia en particular y qué tipo de conexiones podrían establecer con ella. Guíelos para que compartan y comenten las preferencias de los demás para crear un entorno de debate más rico. Permitir la interiorización de la historia de otra persona puede ayudarles a compartir sus propias experiencias y a organizar sus mentes y sentimientos.
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Definir y enumerar los tipos de maltrato laboral en un contexto asistencial ● Examinar historias similares, sus experiencias y la conclusión para conectar con sus propias experiencias ● Expresar las correlaciones entre las razones de la vulnerabilidad y las causas de la violación

Limitaciones	El abuso de los derechos y las condiciones de trabajo de los cuidadores puede ser diferente en los distintos contextos nacionales. La lección puede aplicarse en función de los puntos comunes.
Otros recursos/referencias	• Red Internacional de Trabajadores del Hogar, "Domestic workers worldwide: Summary of available statistical data and estimates", junio de 2010, p. 6. • Comité de los Derechos de los Trabajadores Migratorios, Observación general nº 1 (2011) sobre los trabajadores domésticos migrantes, párrafo 7. • Grupo Mundial sobre Migración, Declaración sobre los derechos humanos de los migrantes en situación irregular, 30 de septiembre de 2010 https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/ensuring_protection_070909/prevent_violence_against_wmw_2009.pdf • Más información sobre los estudios de casos realizados en el ámbito de Italia, Francia, Egipto y Marruecos https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/03/Violence-against-Migrant-and-Refugee-Women-in-the-Euro-Med-region-EN.pdf • Vea otras historias de éxito de mujeres inmigrantes en la sociedad canadiense a pesar de la desigualdad de género y los desafíos https://dream-big-series.com/about/ • https://www.unhcr.org/569f8f419.pdf

Título	Defensores de la Constitución
Duración	No aplicable / Esta lección contiene una variedad de recursos que pueden requerir diversas cantidades de tiempo y energía para cada grupo de alumnos.
Materiales	Un PC, un proyector, lápiz y papel
Procedimiento	**Calentamiento** Al emigrar para escapar de la violencia, los abusos, la pobreza y la desigualdad, las mujeres pueden acabar trabajando en ocupaciones aisladas, como el trabajo doméstico y de cuidados, donde están más expuestas a la violencia y el acoso. Según la OIT, en 2013 había 67,1 millones de trabajadores domésticos en el mundo, de los cuales 11,5 millones eran migrantes internacionales. Alrededor de 8,5 millones de todos los trabajadores domésticos migrantes eran mujeres (OIT, 2016d, párrafo 16). En el camino, las mujeres también se enfrentan a un mayor riesgo de abuso y extorsión, especialmente en los cruces fronterizos. Para muchas mujeres migrantes, la falta de información sobre los peligros de la migración sigue siendo preocupante. En esta actividad se compartirá con los alumnos la normativa legal y las organizaciones que actúan para apoyar y proteger los derechos de las trabajadoras inmigrantes. **Paso 1:** Para empezar, comparta los conocimientos estadísticos con los alumnos y pregúnteles si conocen alguna organización que apoye a las trabajadoras inmigrantes. Las organizaciones o comunidades pueden ser tanto locales como internacionales. - ¿Tienen alguna experiencia con alguna de estas organizaciones/comunidades? Si es así, por favor, compártanla brevemente. - ¿Han recibido algún tipo de apoyo/ayuda/orientación de ellos? Si es así, ¿cómo evaluarían el apoyo que han recibido? - ¿Cómo encuentran el apoyo a las trabajadoras/cuidadoras inmigrantes? ¿Por qué? **En curso** **Paso 2:**

Después de la parte de debate, pase al enlace del vídeo que aparece a continuación (puede preferir establecerlo como tarea para los alumnos si su horario está sobrepasado). El vídeo ha sido publicado por el Centro de Formación de la Mujer de la ONU y su contenido incluye los factores de empuje y atracción de la migración hacia el trabajo doméstico, datos numéricos sobre la distribución del género y la mano de obra, flujos migratorios y asociaciones relacionadas. En el vídeo también se ofrece un elemento interactivo en el que las mujeres migrantes pueden hacer preguntas y recibir las respuestas pertinentes.

Al finalizar esta sección, se espera que los alumnos reconozcan iniciativas y herramientas básicas para aplicar a sus necesidades y retos en el proceso de migración a través del trabajo doméstico. Con las formas, temas y plataformas se espera construir una comunidad de ayuda mutua, orientación e integración entre los migrantes y los miembros del país de destino.

Extensión

Tras reconocer los abusos que sufren las mujeres migrantes, varios **tratados internacionales** trabajan por los derechos de las trabajadoras migrantes.

Paso 3:

En esta parte de la lección, ilustre a los alumnos sobre estos tratados y organizaciones para proporcionarles apoyo local e internacional. Con la ayuda de las breves introducciones que se ofrecen a continuación, visite los sitios web y examine el contenido, el alcance y los beneficios de los tratados.

CEDAW

"El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer es un órgano de expertos que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El Comité de la CEDAW está formado por 23 expertos en derechos de la mujer de todo el mundo.

El deber principal del comité es supervisar a las partes del tratado (Estados partes) obligadas a presentar informes periódicos sobre cómo se aplican los derechos de la Convención.

Visite la página para saber más :
https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx

ICERD

La "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial" adopta medidas para promover y fomentar el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.

Visite la página para saber más :
https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx

ICRMW

Los Estados Parte de la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares" recuerdan que uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, tal y como se recoge en su Constitución, es la protección de los intereses de los trabajadores cuando están empleados en países distintos al suyo y teniendo en cuenta los conocimientos y la experiencia de dicha organización en cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios y sus familiares.

Visite la página para saber más :

https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cmw.aspx

CRC

El "Comité sobre el Derecho del Niño", como objetivo general, promueve los derechos de todos los niños afectados por la migración a través de la consulta con una amplia gama de actores relevantes.

Visite la página para saber más :

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRC/Discussions/2012/2012DGDBackgroundPaper.pdf

OIT

La "Organización Internacional del Trabajo" reúne a gobiernos, empresarios y trabajadores de **187 Estados miembros** para establecer normas laborales, desarrollar políticas y concebir programas que promuevan el trabajo decente para todas las mujeres y hombres.

Visite esta página para saber más:

https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

Mop-Up

Paso 4:

Cargar a los alumnos con reglamentos, tratados y comités legales puede ser abrumador, pero podría beneficiarles conocer sus derechos legales y sus protectores cuando se sientan abusados, maltratados, infravalorados

	o mal pagados. Una vez que los alumnos se hayan familiarizado con su situación legal, asignarles una sección final de redacción. La tarea escrita tratará sobre: - ¿Existen problemas que hayan experimentado y que no hayan sido cubiertos por el ámbito de estos tratados? - ¿Cómo les ayudará esta información? ¿Para qué cuestiones pueden utilizar esta información? - ¿De qué se dieron cuenta antes de conocer estos tratados y su alcance?
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: • Hacer realidad los tratados y reglamentos legales que protegen los derechos de los trabajadores migrantes • Examinar los tratados legales y las normativas que protegen los derechos de los trabajadores migrantes de acuerdo con sus propias experiencias laborales • Interpretar las estadísticas y los recursos para hacer uso de sus propias necesidades
Limitaciones	La actividad contiene tratados, comités, normas jurídicas y expresiones que pueden resultar difíciles de comprender para los alumnos. Este problema puede resolverse mediante una investigación preliminar y explicaciones adicionales por parte del formador. El formador también puede ayudarse de los recursos adicionales para proporcionar a los alumnos una idea más amplia del alcance de estos tratados.
Otros recursos/referencias	• Una comunidad de organizaciones de apoyo a las trabajadoras inmigrantes https://www.solidar.org/en/projects?pillar=building-Learning-societies • Más información sobre la CEDAW en turco https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/

Título	**El fondo de comercio fluye con un efecto dominó**
Duración	No se aplica. La lección puede durar más de lo previsto si se vincula a las demás actividades como se sugiere en el plan.
Materiales	Un PC y un proyector
Procedimiento	La situación de los cuidadores migrantes en el ámbito europeo y en todo el mundo pone de manifiesto un terreno común en cuanto a experiencias e historias. El enlace del vídeo anterior lleva a un movimiento y organización de voluntarios que apoya a las mujeres migrantes en Canadá y que cuenta las historias de las cuidadoras migrantes. El trabajo en condiciones humanas, el estatus de residente y los derechos básicos se ponen de manifiesto en este proyecto y en el vídeo correspondiente. **Paso 1:** Proporciona un entorno para ver el vídeo junto con los alumnos. Deje que compartan sus pensamientos y cualquier punto en común que encuentren con los migrantes de diferentes regiones del mundo. *Esta actividad puede vincularse a la lista de comprobación (Anexo A) de los retos y necesidades comunes (Anexo B).* **Paso 2:** En la siguiente fase de la lección, observe y discuta un ejemplo de buena práctica sobre los trabajadores migrantes en un ámbito local. El siguiente enlace lleva a una charla TEDx de una abogada que dedicó una cantidad considerable de su propio tiempo a iniciar y dirigir un movimiento de voluntariado para ayudar y motivar a los trabajadores migrantes. Puede visitar el siguiente enlace para ver la charla TEDx del fundador de la iniciativa "It's Raining Raincoats". https://www.youtube.com/watch?v=m8kfvklUXaI Se trata de una iniciativa destinada a mostrar bondad a los trabajadores inmigrantes de Singapur de diversas formas sencillas y creativas. El nombre de la iniciativa es "It's Raining Raincoats" y lleva a cabo algunos movimientos benéficos sostenibles en el ámbito local. El objetivo de compartir este vídeo con los alumnos es potenciar su motivación en el país de destino y hacer que los alumnos se familiaricen con el término "efecto dominó" que puede conducir a una cadena de buena voluntad. Proporciona ejemplos tangibles de cómo la buena voluntad y la cooperación hacen sonreír a la gente a diario y aumentan su motivación, incluso cuando están lejos de casa. Crea un ambiente de colaboración y hace que los trabajadores inmigrantes se sientan aceptados y atendidos por la sociedad del país en el que viven.

Helping Migrant Workers | Dipa Swaminathan | TEDxTanglinTrustSchool

11.825 görüntüleme • 29 Kas 2018 220 BEĞENME PAYLAŞ KAYDET ...

Puedes compartir la historia como ejemplo de buena voluntad y del efecto dominó con los alumnos.

"It's Raining Raincoats" decidió hacer regalos de Navidad a los trabajadores inmigrantes de la zona. Los inmigrantes consideran que los regalos de Navidad no son esenciales, son difíciles de pagar y son un lujo. Otra organización tuvo la idea de organizar una limonada benéfica tras ponerse en contacto con It's Raining Coats y preguntar cómo podían participar para ayudarles. Pidieron auriculares inalámbricos Bluetooth como regalo para los trabajadores migrantes locales, pero descubrieron que estos regalos son caros y superan su presupuesto. La organización a la que compran los auriculares les hizo un descuento para ayudarles con la iniciativa navideña de hacer feliz a la gente. Este es un buen ejemplo del "efecto dominó" y la buena voluntad.

Después del vídeo, visite la cuenta activa en las redes sociales de la página "It's raining Raincoats" para seguir introduciéndolos en esta comunidad.

https://www.facebook.com/itsrainingraincoats

En su página, comparten activamente sus iniciativas, actividades, buenas prácticas, los cursos y programas que imparten a los migrantes, lo que puede resultar inspirador y motivador. Todo su trabajo es voluntario y está formado por migrantes que han recibido ayuda de la comunidad.

Resultados del aprendizaje

El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a:

- Demostrar que el más mínimo acto de amabilidad y cuidado eleva la motivación y la productividad de las personas
- Familiarizarse con el término "efecto dominó"
- Relacionar la motivación con la productividad y la integración social

Limitaciones	El ejemplo dado puede inspirar a los trabajadores migrantes y a los formadores de adultos, a los representantes y a las autoridades que trabajan en el mismo ámbito, aunque esta iniciativa local podría quedar fuera de su alcance.
Otros recursos/referencias	● www.migrantrights.com Visión del trabajo de campo con cuidadores inmigrantes en Madrid ● https://www.youtube.com/watch?v=f0J0pOOR3h4 BBC News - Trabajadores inmigrantes "explotados" en Japón

Título	Una relación mutuamente beneficiosa
Duración	120 minutos
Materiales	Lápiz, papel, ordenador, proyector, formularios del anexo D.
Procedimiento	Esta unidad se centrará en la prolongación de la estancia de los inmigrantes en el país en el que se encuentran, los problemas que surgen al tratar el abandono prematuro de los trabajadores inmigrantes, la razón por la que los inmigrantes pueden marcharse prematuramente y la búsqueda de soluciones. ➢ **Paso 1:** Pregunta a los alumnos sobre los problemas a los que más se enfrentan los inmigrantes y que pueden hacer que abandonen el país. (15 minutos) ➢ **Paso 2**: Describe los problemas comunes que aparecen a continuación, pregunte si alguien se enfrenta a alguno de estos problemas y discuta las posibles soluciones. (45 min) **Barreras lingüísticas:** Una de las principales razones por las que los emigrantes se marchan prematuramente es por las barreras lingüísticas. Deben presentarse los cursos que los emigrantes pueden realizar para superar este obstáculo, los métodos para aplicarlos y sugerencias similares para el desarrollo del idioma. **Separación de la familia:** Dejar atrás a la familia, especialmente a los niños, provoca el abandono temprano del emigrante, impide la integración permanente y reduce la motivación del cuidador. Es necesario que ofrezca sugerencias al respecto. **Gestión de la economía:** Trabajar por un salario bajo y tener dificultades económicas son algunos de estos problemas. A este respecto, hay que ofrecer sugerencias como la mejora de las condiciones salariales, sugerencias para la gestión económica, alternativas y la utilización de las habilidades necesarias. **Salud y derechos sociales:** La integración de los inmigrantes que conocen las alternativas para su propia asistencia sanitaria y son conscientes de sus derechos sociales y de jubilación está aumentando a un ritmo elevado. **Facilidad para viajar:** Según estudios anteriores, una de las razones por las que los inmigrantes abandonan el país en el que trabajan es que no pueden viajar con comodidad o facilidad. Pídales que den ejemplos de los problemas que han experimentado en este sentido y ofrezca consejos al respecto. *https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23987.pdf*

	➢ **Paso 3:** Pide a los alumnos que escriban sus soluciones a los problemas anteriores (o expresadas por los alumnos durante la clase) pídales que rellenen las respuestas en el formulario. *Véase el anexo D. (20 minutos)* ➢ **Paso 4:** Recaba la opinión de los alumnos sobre los problemas comunes, hablar sobre si han tenido problemas similares y discutir las soluciones que los que han tenido el mismo problema han aplicado como solución. (40 min) Además, hay que dar ejemplos de buenas prácticas en algunos países para retener a las cuidadoras inmigrantes. Por ejemplo, si se les informa de la normativa que garantiza sus derechos sociales y sus horarios de trabajo en el país en el que se encuentran o en otros países, les será más fácil desarrollar su comportamiento y sus habilidades.
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Aprender a permanecer en el país de forma permanente. ● Encontrar la motivación para poner en orden su trabajo y su vida. ● Erradicar los sentimientos de aislamiento discutiendo los problemas entre ellos. ● Mejorar su capacidad de adaptación en un entorno culturalmente diverso
Limitaciones	Las instituciones deben dar los pasos necesarios, pero las propuestas, como las leyes que deben regularse, son acciones que deben llevarse a cabo ante los estados. Para no desviarse del tema principal, será útil intentar aprovechar las oportunidades disponibles.
Otros recursos/referencias	● Salaris, L., y Tedesco, N. (2020). Migración y mercado de trabajo: Las mujeres ucranianas en el sector asistencial italiano. *Journal of International Migration and Integration*,*21* (1), 1-20. ● Kofman, E., y Raghuram, P. (2012). Mujeres, migración y cuidados: Exploraciones de la diversidad y el dinamismo en el Sur Global. *Social Politics*,*19* (3), 408-432. ● Kofman, E., y Raghuram, P. (2010). The implications of migration for gender and care regimes in the South. En *South-South Migration* (pp. 46-83). Palgrave Macmillan, Londres. ● https://www.amnesty.org/en/latest/press-reLeese/2021/07/austria-women-migrant-care-workers-demand-rights/ ● https://inews.co.uk/news/long-reads/social-care-workers-burnout-feel-undervalued-1329338 ● ***(https://www.who.int/publications/i/item/women-on-the-move-migration-care-work-and-health)*** ● https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/52067/48752

Título	Condiciones de los entornos de trabajo
Duración	90 minutos
Materiales	Lápiz, papel, ordenador, proyector, lista de comprobación en el Anexo C.
Procedimiento	Las condiciones de trabajo se refieren al entorno laboral y a los aspectos de las condiciones de empleo de un trabajador. Por lo tanto, para determinar y mejorar estas condiciones, es necesario conocer bien los elementos determinantes. Si se trata de condiciones físicas, hay que tener en cuenta los siguientes factores. ➢ **Paso 1:** Explica a la clase los obstáculos que se muestran a continuación y transmite las soluciones de acuerdo con el contenido que se te ha dado. Puedes hacer las adiciones oportunas al contenido.(60 min) ➢ **Paso 2:** Pida a los alumnos que tomen notas sobre cómo las mujeres del sector de los cuidados pueden mejorar sus condiciones de trabajo físicas y jurídicas. **Higiene ambiental:** Independientemente de la naturaleza del trabajo realizado, el nivel de higiene ambiental es muy importante tanto para el cuidador como para la persona a la que se cuida. El cuerpo de la persona a la que se cuida puede ser sensible, independientemente de que sea un anciano, un enfermo o un niño, por lo que además de las medidas de limpieza habituales. Además, si el cuidador tiene que cocinar, debe tener en cuenta factores como las alergias, la cantidad de sal o de aceite en la comida. *https://www.health.gov.au/news/health-alerts/novel-coronavirus-2019-ncov-health-alert/coronavirus-covid-19-advice-for-the-health-and-aged-care-sector/hygiene-and-cLeening-for-the-health-workforce-during-covid-19* **Seguridad estructural:** Aunque las personas que reciben los servicios de asistencia suelen pertenecer a grupos de ingresos medios y altos, hay que prestar atención a la seguridad del edificio donde se presta el servicio de asistencia. Hay que prestar atención a las precauciones que se toman contra catástrofes como terremotos, incendios e incluso tormentas en algunos países. Hay que tener en cuenta que la cuidadora es responsable de su propia seguridad y de la de la persona a la que cuida en caso de catástrofe. *https://app.croneri.co.uk/topics/fire-risk-assessment-and-prevention-fire-safety-procedures/fire-safety-domiciliary-care, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4449997/*

Seguridad: Los puntos mencionados aquí se refieren a las medidas de seguridad que deben tomarse contra las personas ajenas al centro. Los puntos de entrada y salida del edificio deben ser bien conocidos, tanto el cuidador como la persona atendida deben sentirse seguros. *https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0012/22233/community-working-safely-in-peoples-homes.pdf*

Objetos del entorno: Los objetos del entorno suelen ser factores que se ignoran en todo tipo de servicios asistenciales, pero deben tenerse en cuenta, sobre todo para evitar accidentes domésticos, lesiones y obstáculos. https://www.alsco.co.nz/2018/11/healthcare-workers-safety-measures/

Condiciones de trabajo

Horario de trabajo: Las horas de trabajo en el sector de la asistencia pueden ir más allá de las horas que se han discutido primero con el empleador. En estos casos, se pueden cobrar honorarios adicionales o se puede llegar a un acuerdo con el empleador (incluyendo las horas de trabajo) contra situaciones similares por adelantado. Además, el empleador puede estipular horarios de trabajo que pueden perjudicar el rendimiento del cuidador. Aunque los salarios adicionales sean aceptables, el cuidador no debe aceptar jornadas de trabajo que superen un determinado número de horas para no encontrarse sobrecargado de trabajo y agotado. https://www.elder.org/home-care/how-many-hours-will-a-home-carer-work/#:~:text=Un%20cuidador%2Dempleado%20puede,una%20gama%20de%20cuidados%20servicios.

Alojamiento: Algunos cuidadores pueden tener que vivir en su entorno de trabajo. En estos casos, la primera preocupación del cuidador debe ser la seguridad. Si es posible, debe haber una habitación sólo para el cuidador, y hay que asegurarse de que esta habitación sea un lugar adecuado y seguro. Aquí, el cuidador establece una "casa dentro de la casa", por así decirlo. Esta zona debería ser el área privada del cuidador. https://www.elder.org/home-care/how-many-hours-will-a-home-carer-work/#:~:text=Un%20de%2Dcuidador%20autónomo%20puede,un%20de%20servicios de cuidado.

Violencia verbal, dominación: Sea quien sea, una persona no tiene derecho a establecer por la fuerza su autoridad sobre otra persona ni a restringir su libertad. Estos derechos están garantizados en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La persona debe hablar con el empleador sobre esta cuestión incluso en la más mínima situación que pueda hacerla sentir insegura e indefensa, y si es posible, debe rescindir el acuerdo con el empleador. No hay que olvidar que los detalles que parecen pequeños al principio pueden ser el presagio de situaciones negativas que pueden darse más adelante. https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0012/22233/c

ommunity-working-safely-in-peoples-homes.pdf, https://www.carersuk.org/help-and-advice/work-and-career/other-rights-at-work/your-right-to-flexible-working

Violencia física, abusos: Como en el ejemplo anterior, la cuidadora no debe enfrentarse a situaciones que la hacen sentir insegura. El empresario no tiene derecho a entrar en la zona privada física de la cuidadora bajo ninguna circunstancia. Esta es una de las cuestiones que no deben comprometerse. Por ejemplo, en los casos en los que el empleador es propenso a la violencia y llega a casa sin la capacidad de pensar con claridad (después de haber bebido alcohol, etc.), la cuidadora debe manifestar lo antes posible que esta situación no le conviene. De hecho, es una de las medidas que puede tomar la cuidadora para protegerse.

https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0012/22233/community-working-safely-in-peoples-homes.pdf

Trabajo no registrado: Aunque los esfuerzos por resolver el problema han aumentado, el trabajo no registrado es uno de los problemas más comunes en el sector de los cuidados. El trabajo no registrado es uno de los mayores obstáculos de los cuidadores que buscan información y apoyo sobre sus derechos, futuros planes de jubilación, seguridad laboral, salud y derechos sociales. https://www.health.vic.gov.au/health-workforce-regulation/regulation-of-unregistered-health-professions, https://socialcare.wales/registration/adult-care-home-worker-registration, https://www.cqc.org.uk/contact-us/report-concern/report-unregistered-service

La primera medida que puede tomarse en este ámbito es, al solicitar el empleo, pedir al empresario los formularios necesarios para garantizar el registro del trabajo. En los casos en que el empresario intente posponer/evitar este paso, lo mejor es insistir en que debe hacerse antes de que el empleado empiece a trabajar.

Si el empleador no está dispuesto a registrar el trabajo, hay que rechazar el trabajo o convencerle de que se registre explicándole la importancia que tiene para ambas partes. Si el trabajo no declarado ya ha comenzado, se puede discutir esta cuestión con el empleador, y la cuidadora puede obtener información de amigos en su situación sobre estos derechos y cómo registrarse. La información que se obtenga es muy importante, ya que puede servir para informar al empleador. Si la cuidadora conoce sus derechos, podrá superar factores como las amenazas del empresario.

- **Paso 3:** Practique las preguntas y respuestas con los alumnos sobre las medidas anteriores. Observe las notas que toman. (15 min)
- **Paso 4: Se** ha preparado una lista de control en la que los alumnos pueden marcar las medidas que se han tomado frente a

	estas situaciones. Distribúyala entre los alumnos y discuta los resultados. Véase el documento adjunto: Anexo C. (15 min)
Resultados del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Reconocer los obstáculos que pueden encontrar en relación con las cuestiones jurídicas en el sector de la asistencia y encontrar soluciones a los mismos. ● Explicar las medidas que deben tomarse físicamente para su propia seguridad y la de la persona a la que cuidan.
Limitaciones	Hay que tener en cuenta que los datos obtenidos aquí son sólo para tomar precauciones ante posibles riesgos, y que el porcentaje de encontrarse con algunos de los problemas aquí mencionados es bastante pequeño. De lo contrario, el cuidador puede desanimarse por estas condiciones, y el miedo que puede tener podría hacer que no sea capaz de hacer su trabajo correctamente.
Otros recursos/referencias	● https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-conditions ● https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights ● https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_116360/lang--en/index.htm

Título	**Buscar, aplicar e informar sobre los procedimientos y soluciones burocráticas**
Duración	60 minutos
Materiales	Lápiz, papel, ordenador, proyector.
Procedimiento	En esta lección, se informará a los cuidadores sobre los procedimientos legales en el país en el que se encuentran, los pasos de la solicitud, la ayuda que se puede obtener al respecto, la situación de la deportación, etc. • **Paso 1:** Introducir entornos en los que los alumnos puedan resolver asuntos de la vida cotidiana y jurídicos. (60 minutos) **Utilización de Internet:** En el siglo XXI, casi cualquier transacción puede realizarse a través de Internet. Expresa que son necesarias habilidades como el uso de Internet a un nivel mínimo, la apertura y el uso de una dirección de correo electrónico y el uso de la banca móvil. *https://statelibrary.ncdcr.libguides.com/tech_competencies2016/internet* **Permiso de residencia**: Los educadores de adultos deben crear contenidos que den respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué es un permiso de residencia? ¿Cómo se puede obtener? ¿Qué pasos hay que seguir? ¿A qué instituciones se puede solicitar? ¿Cuáles son los diferentes tipos de permisos de residencia disponibles y cómo se pueden ampliar? ¿Qué servicios ofrecen las empresas de asesoramiento? ¿Qué es la situación de deportación? ¿Qué hay que hacer para evitarla? **Promover las instituciones:** Defina a qué instituciones deben dirigirse los cuidadores en diferentes situaciones. Explique la ubicación de las instituciones, según las instituciones del país en el que se encuentre, físicamente y en línea. Por ejemplo, se ha preparado una guía de registro para los cuidadores de Gales. *https://socialcare.wales/registration/qualifications-needed* También puedes consultar una guía similar de la Unión Europea. *https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage* **Servicios de asesoramiento:** Informar a los cuidadores de que pueden recibir asesoramiento sin necesidad de proporcionar el nombre de la empresa. **Asociaciones, organizaciones no gubernamentales:** Informar a los alumnos de que hay personas y organizaciones que les apoyan e informarles de las diferentes asociaciones y organizaciones pertinentes.

	Presentar los documentos que puedan ser necesarios: Se debe mostrar a los alumnos un ejemplo de los documentos pertinentes y cómo deben rellenarse. **Hay que tener en cuenta que estos documentos difieren de un país a otro.** Por ejemplo: Formularios de citas, formularios de pólizas de seguro médico privado, recibos de tasas y tarjetas pagadas al gobierno, contratos de alquiler aprobados por el notario que muestren la dirección del individuo, número de identificación fiscal, fotocopias del pasaporte y de las páginas requeridas, documentos que muestren la situación de los ingresos, etc. También puede visitar los sitios de Internet en la sección de referencias con los alumnos e informarles sobre otros términos. ● **Paso 2: Consultando** los diccionarios de la sección de recursos, extraer y presentar las definiciones que los alumnos puedan necesitar
Resultado del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Conocer los requisitos legales según las leyes del país en el que se encuentran para aprender a legalizar su empleo ● Reconocer los términos de los campos que les interesan ● Identificar oportunidades para el futuro
Limitaciones	El tema de los documentos y procedimientos es muy delicado y su contenido puede variar de un país a otro. Por lo tanto, hay que prepararse bien mientras se prepara la lección, ya que, de lo contrario, puede dar lugar a información errónea.
Otros recursos/referencias	● https://www.iom.int/key-migration-terms ● https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/11/anexo5.pdf ● https://www.migrantsonthemove.org/homepage/migration-info/guide-to-key-migration-terms/ ● https://gardinershomecare.co.uk/homecare-glossary/ ● https://www.thinklocalactpersonal.org.uk/_assets/AIJargonBusterFINAL.pdf

Título	**Observar y reflexionar**
Duración	No se aplica
Materiales	Lápiz, papel, formularios POE en el Anexo E.
Procedimiento	**Conocimientos teóricos sobre la técnica**: En esta herramienta se utilizará la técnica de Predicción Observación Explicación. La técnica POE es un método en el que los alumnos primero hacen predicciones sobre lo que ocurrirá en una situación determinada, luego hacen observaciones de la situación y después se preguntan las razones de la diferencia entre sus predicciones y sus observaciones. Además de esta sección, se ha añadido una sección de debate. En la parte de discusión, se comparan las explicaciones y se indica cuál debería ser la situación y por qué debería ser así. A continuación, se finaliza la parte de discusión. A continuación se ofrece información sobre la realización del juego de rol: ● **Paso 1: Se** presenta a los alumnos la tarea de representar una situación determinada y se les informa de la misma. ● **Paso 2:** Los alumnos comienzan el juego de rol. Antes de pasar a la observación, se pide a los alumnos que Hacen predicciones y escriban lo que creen que ocurrirá en esta situación. ● **Paso 3:** los alumnos escriben sus predicciones sobre lo que ocurrirá a continuación. Sin embargo, el punto a tener en cuenta no es lo que debería suceder, sino sólo lo que se predice que sucederá. (10 minutos para cada escenario = 30 minutos en total) Los formularios de PdE que deben utilizar los alumnos figuran en el anexo E. ● **Paso 4:** El juego de rol continúa donde lo dejó. Los alumnos ven la situación que se ha planteado y comprueban si es coherente con su explicación. ● **Paso 5:** Después de este punto, los alumnos comparan sus explicaciones entre sí. Explican por qué esperan este comportamiento, luego expresan lo que debería ocurrirles y por qué piensan así. Después de este punto, se abre el tema de debate, los alumnos añaden lo que piensan como resultado de la comparación de las explicaciones y lo que debería hacerse. (10 minutos para cada escenario=30 minutos en total)

Caso 1

Elige a dos alumnos. Uno es una anciana en silla de ruedas. La otra persona es su cuidador. La anciana regaña constantemente al cuidador, diciendo que puede hacer el trabajo ella misma. El cuidador, por su parte, no sabe qué hacer en esta situación.

En este punto se detiene el juego de rol y los alumnos deben escribir sus predicciones.

Luego, el juego de roles continúa. En este punto, uno de los ejemplos positivos a realizar es declarado por el instructor de antemano y las personas continúan este senado desde donde lo dejaron.

A continuación, se repiten los pasos dados en la etapa de Explicación.

Respuestas aceptables:

- Se espera que la persona mayor no se Hacer daño a sí misma. Esté preparado para intervenir cuando sea necesario.
- Exprese con calma a la persona mayor que esto puede ser perjudicial. Dígale que su deber es ser responsable de su seguridad.
- Proponga que lo Hacen juntos.
- Estas y otras respuestas similares se entregan a los alumnos después de la fase de debate. Los comentarios de los alumnos deben ser evaluados.

Caso 2

En este caso, el empresario le dice al cuidador que ha estado ocupado esta semana y que necesita quedarse unas horas más.

Se repetirán los mismos pasos.

Respuestas aceptables:

- La cuidadora puede decir que tiene trabajo que hacer y que no puede aceptar las horas de trabajo adicionales, y puede dejar su trabajo si es necesario.
- La cuidadora dice que puede hacerlo, pero insiste en que se le pague un salario adicional por utilizar su tiempo libre.
- Puede hacer un contrato conjunto con el empresario sobre esta situación, y tratar de encontrar un punto intermedio sobre qué días y cuántas horas debe trabajar.
- Afirma que tiene un hijo que cuidar en casa y que puede aceptar las condiciones si el niño también puede estar presente con la cuidadora.

	Caso 3 **La empleadora dice en la entrevista que tiene un hijo discapacitado y que la cuidadora debe hacerse cargo del niño.** Se repetirán los mismos pasos. **Respuestas aceptables:** ● El cuidador pregunta sobre la discapacidad del niño y decide en consecuencia si acepta el trabajo o no. ● La cuidadora afirma que es un trabajo difícil, que no tiene formación al respecto y que rechaza el trabajo. ● Afirma que puede aceptar el trabajo si se le informa de las situaciones que puede vivir y si el empresario le expresa claramente lo que debe hacer en posibles situaciones de riesgo.
Resultado del aprendizaje	El formador podrá ayudar a las mujeres inmigrantes a: ● Ver cómo pueden actuar en diversas situaciones que pueden encontrar. ● Adquirir el conocimiento de que pueden utilizar estos conjuntos de habilidades en otras situaciones similares.
Limitaciones	Uno de los problemas que se pueden encontrar aquí es que los puntos que los alumnos predijeron se cuentan como correctos aunque no lo sean. Es importante que el instructor sea competente en este ámbito e intervenga en el momento escuchando a los alumnos. Se debe prestar atención a las leyes del país en el que se interpreta la ley. No debe desviarse del objetivo principal de conocer las "puertas" adecuadas que están abiertas o que pueden abrirse, en lugar de tratar de encontrar una "puerta trasera". Al guiar a los alumnos, es útil dejarles libertad para que escuchen los conceptos y soluciones existentes en sus mentes, incluso si son erróneos. Por supuesto, el formador debe hacer hincapié en los resultados deseados.
Otros recursos/referencias	● Astiti, D. T., Ibrahim, M., & Hariyono, E. (2020). Application of POE (predict-observe-explain) Learning strategies to reduce Learners' misconceptions in science subjects in elementary school. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, *5*(7), 437-445. ● https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/259463/9789241513142-eng.pdf ● https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436974.pdf

ANEXO A

LISTA DE CONTROL

Hemos recopilado una serie de retos a los que probablemente se enfrenten las mujeres inmigrantes antes/durante/después del proceso de migración. Por favor, marque cualquiera de las situaciones que haya experimentado. Esto servirá de base para su debate en grupo en la siguiente fase.	
Falta de información adecuada antes, durante y después del proceso de migración.	
Dificultad para encontrar una forma o persona que se Hacer cargo de sus tareas de cuidado en su país de origen. (Cadena Global de Cuidados)	
La creencia de que las mujeres son aptas para ciertas tareas (como la limpieza, el servicio, la enfermería, el cuidado de ancianos, el cuidado de niños)	
Empleabilidad económica	
Elección limitada de ocupaciones debido a que se enfrentan a la discriminación -como mujeres y como inmigrantes	
Barreras en el acceso a la documentación migratoria (permiso de residencia y autorización para trabajar)	
Estado civil o embarazo	
Barreras para la reagrupación familiar	
El factor de la edad en el proceso de empleabilidad (ser tratado con desventaja debido a la madurez)	
Barreras en el acceso a la justicia	
Edad de los niños	
Abuso psicológico o físico antes/durante/después del proceso de migración	
Discriminación informal basada en la religión y la raza	
Falta de protección legal como empleados reconocidos	
Trabajar horas extras sin pagarlas	
Acceso limitado a los servicios sanitarios, incluso para sus hijos.	
Acceso limitado a la protección jurídica	
Privación de alimentos y de sueño debido a un número excesivo de horas de trabajo	

ANEXO B

Cuadro de necesidades

CUADRO DE NECESIDADES	
Necesidad de ayuda para instalarse en el hogar y en el trabajo	
Necesidades económicas (empleabilidad, seguros, etc.)	
Necesidades sociales (integración social, mejora socioeconómica, etc.)	
Necesidades de tutoría (proporcionar información adecuada antes/durante/después del proceso de migración, etc.)	
Políticas (estatuto jurídico, protección, etc.)	
Cuestiones de salud (acceso a los servicios sanitarios de forma gratuita y sin discriminación)	
Necesidades educativas (programas de certificación y ocupacionales, apoyo lingüístico, formación formal, etc.)	

Ayuda para el cuidado de los niños (ayuda para la guardería, provisión para los niños, etc.)	

ANEXO C

Lista de comprobación sobre el entorno de trabajo

Mi entorno de trabajo es higiénicamente adecuado para trabajar.	
El entorno en el que trabajo es seguro contra incendios y otras catástrofes naturales, y se han tomado precauciones.	
El entorno en el que trabajo está a salvo de personas malintencionadas.	
El riesgo de accidentes domésticos se reduce en mi entorno de trabajo.	
Mi horario de trabajo es regular y me permite disponer de tiempo para mí y mi familia.	
Tengo mi propia habitación privada en mi pensión y tengo mi propio espacio.	
La actitud de mi empleador hacia mí es positiva.	
No he visto violencia física ni mal comportamiento por parte de mi empleador.	
Soy un empleado registrado.	
Tengo derechos sociales como la salud, el seguro, la jubilación.	

ANEXO D

Formulario de problemas y soluciones

Problemas que puedo encontrar	Soluciones

ANEXO E

Formulario Predicción-Observación-Explicación

Predecir (Por favor, prediga lo que sucederá después de esta etapa en el escenario)
Observar (Observe cuidadosamente lo que sucede en esta etapa)
Explicar (lo que acaba de ocurrir, ¿es coherente con tus predicciones? ¿Por qué ha ocurrido así?)

Discutir (compara tu explicación con la de los demás alumnos de la clase, ¿ha cambiado tu perspectiva tras la evaluación del profesor, qué puedes decir además?)

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 3

Título	**¿El trabajo de tus sueños es realmente un sueño?**
Duración	2 horas
Materiales	Lápices, papel A4
Procedimiento	**Paso 1:** Imprimir el esquema del Anexo A y entrégalo a la mujer migrante para que escriba en el centro cuál es el trabajo realista de sus sueños. **Paso 2:** Pídele que enumere en la sección "Condiciones de trabajo" qué componentes del trabajo ideal son los más importantes para ella. Puedes hacer preguntas como - ¿Cuál es su horario de trabajo deseado? - ¿Qué ingresos quiere/espera? - ¿Hay alguna ventaja específica que sea muy importante para usted? - ¿Le interesaría viajar por motivos de trabajo? - ¿Prefieres un trabajo a tiempo completo o parcial? - ¿En qué lugar/país prefiere trabajar? **Paso 3:** En el apartado "Tareas del trabajo" pídele que escriba qué funciones y tareas son las que mejor se adaptan a sus necesidades y capacidades. **Paso 4:** En la sección "Skills Matching" pídele que escriba las habilidades que cree que tiene y que coinciden con el trabajo. **Paso 5:** En la sección "Coincidencia de intereses" pídele que escriba qué intereses cree que tiene que coinciden con el trabajo.

	Paso 6: En la sección "Condiciones de trabajo", pídele que escriba el entorno de trabajo que prefiere (por ejemplo, ¿cultura de la empresa? ¿Entorno físico? ¿Entorno artístico?) **Paso 7:** Ahora abra un debate planteando estas preguntas de reflexión: - ¿El trabajo que buscas es compatible con tus necesidades laborales? - ¿Serás capaz de poner en práctica tus habilidades y capacidades en el trabajo? - ¿Crees que el trabajo realista de tus sueños satisfará tus necesidades? - ¿Es realista el trabajo que has elegido? - ¿Será capaz de cumplir con sus responsabilidades?
Resultados del aprendizaje	El formador será capaz de facilitar a las mujeres migrantes: • Reflexionar sobre los aspectos de un trabajo adecuado • Identificar las necesidades y los elementos individuales • Sentirse motivado para alcanzar el objetivo
Limitaciones	La palabra "realista" se menciona constantemente porque esta actividad pretende alcanzar una gran eficacia. Un trabajo de ensueño se define como aquel que tiene un gran potencial para ser alcanzado teniendo en cuenta las necesidades y las capacidades.
Otros recursos/referencias	N/A

Título	**Análisis DAFO sobre la búsqueda de empleo**
Duración	2 horas
Materiales	Lápices, papel A4 con la tabla del análisis DAFO
Procedimiento	En esta actividad tiene que proporcionar el Anexo B impreso e instruir sobre cómo completar el análisis DAFO. El análisis DAFO (o matriz DAFO) es un enfoque de planificación estratégica y gestión estratégica para identificar los puntos fuertes, los puntos débiles, las oportunidades y las amenazas, que se suele utilizar en la rivalidad entre empresas o en la planificación de proyectos. Un análisis DAFO personal puede ayudar a alguien a alcanzar sus objetivos laborales del mismo modo. Ofrece información sobre los puntos fuertes y débiles de tu personalidad, los problemas a los que te enfrentas y las posibilidades que tienes ahora y en el futuro. Las preguntas de reflexión para cada área DAFO son las siguientes: **FORTALEZAS:** Reconozca sus activos. Reflexiona sobre las siguientes cuestiones: - ¿Cuáles son sus talentos inherentes? - ¿Qué habilidades ha adquirido? - ¿Cuáles son sus habilidades o dones inherentes? **DEBILIDADES:** Reconozca sus defectos. Esta sección examina las áreas en las que puede mejorar. Considere las siguientes preguntas: - ¿Hay algo de su educación o formación que pueda mejorarse? - ¿Qué percepción tienen los demás de tus debilidades (profesores, amigos)? - Según los posibles empleadores, ¿cuáles son las áreas en las que podrías mejorar?

	OPORTUNIDADES: Examine los elementos externos que podría utilizar para conseguir un empleo o elegir una trayectoria profesional en el sector. Considera las siguientes preguntas: - ¿Cuál es la situación actual del mercado laboral? - ¿Se está expandiendo su futuro campo de trabajo? - ¿Tienes algún contacto que pueda ayudarte a encontrar el trabajo más adecuado para ti? **AMENAZAS:** Examine los posibles riesgos para sus objetivos profesionales o su sector de empleo. En este apartado se analizan los factores externos que pueden influir en tu capacidad para alcanzar tus objetivos. Piensa en las siguientes cuestiones: - ¿Está cambiando su campo de trabajo preferido? - ¿El trabajo que deseas tiene mucha competencia? - ¿Cuál es el peligro externo más grave para sus objetivos?
Resultados del aprendizaje	El formador podrá facilitar a las mujeres migrantes, proporcionándoles las herramientas necesarias, para: • Crear un análisis DAFO sobre la planificación de la búsqueda de empleo • Examinar los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y los riesgos externos para crear capacidades de autoconciencia.
Limitaciones	Hay una serie de sistemas de defensa psicológica que pueden impedir que un individuo recuerde sus defectos y debilidades. Es fundamental que los beneficiarios trabajen en ello en la medida de lo posible y den respuestas reales para obtener una mejor imagen.
Otros recursos/referencias	https://www.businessnewsdaily.com/5543-personal-swot-analysis.html#:~:text=Un%20Personal%20SWOT%20puede,ahora%20y%20en%20el%20futuro.

Título	Evaluación del árbol de competencias
Duración	2 ½ horas
Materiales	Lápices, papel A4 con el Anexo C
Procedimiento	En la actividad actual se le pide que complete el Árbol (Anexo C) basándose en las respuestas dadas por la mujer migrante. El objetivo principal es indagar en los talentos inherentes y en los trabajos anteriores, para cotejar las habilidades y prever un trabajo que se ajuste a las competencias de la beneficiaria. **Paso 1:** En las secciones de "Empleos anteriores" tienes que identificar y preguntar a tu beneficiario sobre su pasado en el mercado laboral. El objetivo principal es recopilar las competencias desarrolladas para que puedas resumirlas en la sección "Competencias identificadas". Puedes hacer preguntas como: 1. Háblame de ti, ¿qué has hecho hasta ahora? 2. ¿Cuál fue su primer trabajo? 3. ¿Cuántos trabajos diferentes ha tenido hasta ahora? ¿Puede recordarlos uno por uno? 4. ¿Cuántos años pasó en cada trabajo? 5. ¿Cuáles eran sus principales responsabilidades en el último trabajo que tuvo? 6. Si pudiera ponerse un título profesional, ¿cuál sería? 7. ¿Cuál ha sido su trabajo favorito? **Paso 2:** Ahora debes repetir el proceso en el área de "Intereses". Debes "bucear" en sus intereses y averiguar qué talentos ha adquirido hasta ahora a través de aficiones y otras actividades. Ten en cuenta que todo cuenta, desde "me gusta cocinar" hasta "hacer cosméticos a mis amigas en mi tiempo libre", porque puedes descubrir habilidades que serán útiles o geniales para una futura carrera desde cualquier lugar. En la sección "Habilidades identificadas" debe figurar una lista de todas las habilidades observadas. A continuación se exponen algunas preguntas introspectivas a tener en cuenta:

	1. ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre? 2. ¿Qué hace cuando no trabaja? 3. ¿Qué le gusta hacer como pasatiempo? 4. ¿Tiene alguna afición? En caso afirmativo, ¿cuáles? 5. ¿Crees que has desarrollado habilidades a través de tus aficiones e intereses? En caso afirmativo, ¿cuáles? **Paso 3:** Esta es la fase más difícil, ya que debes prever una carrera basada en las habilidades que has descubierto antes. Algunas habilidades pueden estar relacionadas con otras, mientras que otras pueden ser irrelevantes. Sin embargo, ten en cuenta que tu proceso de decisión debe ser adaptable porque varias habilidades pueden fusionarse para obtener una carrera más especializada. Por ejemplo, si alguien tiene una gran experiencia en la prestación de cuidados higiénicos en entornos informales y pasa mucho tiempo cocinando en su tiempo libre, sería una excelente candidata para un papel culinario en el sector de los cuidados formales. Algunas preguntas de reflexión que pueden dirigirse al beneficiario: 1. ¿Qué te parecen los trabajos que he encontrado y que podrían ser adecuados para ti? ¿Te gusta alguna de estas ideas? 2. ¿Crees que has aprendido algo hoy al recordar tus anteriores trabajos e intereses? ¿Has aprendido algo nuevo sobre ti mismo? 3. ¿Están las cosas más claras ahora? 4. ¿Qué trabajo crees que sería adecuado para ti?
Resultado del aprendizaje	El formador podrá facilitar a las mujeres migrantes, proporcionándoles las herramientas necesarias, para: • Reflexionar y hacer aflorar sus habilidades • Predecir el trabajo más adecuado en función de las competencias derivadas de las ocupaciones anteriores y de los intereses • Encontrar el trabajo más adecuado
Limitaciones	Las habilidades y los objetivos de muchas personas pueden ser muy diferentes, complejos e irrelevantes entre sí. Intenta llevar a cabo el proceso de previsión para identificar el trabajo más adecuado a través de las habilidades identificadas con la beneficiaria, ya que pedir su opinión y sus preferencias es muy importante.
Otros recursos/referencias	N/A

Título	**Promover sus habilidades**
Duración	3 horas
Materiales	Ordenador con acceso a la red
Procedimiento	**Paso 1:** Pida a su beneficiario que cree un CV Europass (https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv) . El CV Europass es uno de los formatos de CV más conocidos en Europa. Los empleadores y las instituciones educativas lo encontrarán sencillo de utilizar. Para empezar, pida a la alumna que complete el perfil Europass con detalles sobre su educación, formación, experiencia laboral y talentos. Con sólo unos pocos clics, después de completar el perfil Europass, podrá elaborar tantos CV como desee. Simplemente pídale que elija la información que desea incluir y su diseño preferido, y Europass se encargará del resto. Algunos consejos IMPORTANTES a la hora de crear un CV: - **INTRODUCCIÓN:** Esta es la sección en la que debe resumir y subrayar los beneficios que puede aportar a un posible empleador. Incluir cualquier aspecto profesional destacado que ayude a recordar lo que ha hecho será de gran ayuda. Debe personalizarse para cada puesto que solicite, con el objetivo de que destaque entre los demás. - **DESCRIPCIÓN DE LAS HABILIDADES EN POCAS PALABRAS:** Es muy importante enumerar en breves puntos las habilidades y la experiencia que tiene la candidata y que son relevantes para el puesto. Los responsables de la contratación leerán rápidamente esta parte del CV para ver qué puede ofrecer y si es una buena candidata para el puesto. No te olvides de pedirle que añada los talentos cruciales que pueden ayudarla a destacar entre la multitud en la parte de las habilidades del CV. Las habilidades de comunicación, los conocimientos informáticos, el trabajo en equipo, la resolución de problemas e incluso el conocimiento de

	un idioma extranjero son ejemplos de ello. Las habilidades pueden surgir de los lugares más insospechados, por lo que debe tener en cuenta lo que ha hecho para desarrollar las suyas. - **EXPERIENCIA:** Esta parte debe contener los trabajos remunerados, los puestos de voluntariado o de experiencia laboral aplicables y su historial profesional en orden cronológico. Es fundamental ajustar esta parte del CV al puesto de trabajo, especialmente si solicita un puesto en el que las funciones esenciales de los puestos anteriores son relevantes. - **RESULTADOS EN LUGAR DE TAREAS:** Es preferible presentar una prueba honesta centrada en los resultados del trabajo en lugar de una lista de tareas. Por ejemplo, en lugar de destacar la frase "Encargado de la limpieza de un hospital", es preferible decir "Proporcionó servicios de limpieza de alta calidad incluso en los periodos más exigentes, manteniendo siempre la velocidad de cumplimiento de las tareas". - **SIMPLIFICAR Y NO SOBRECARGAR DE INFORMACIÓN** - **CUIDADO CON LAS FALTAS DE ORTOGRAFÍA** **Paso 2:** Pídele que comparta el CV con el mayor número posible de plataformas de búsqueda de empleo. Otra opción para la alta difusión de las competencias, es la creación de una cuenta en LinkedIn (www.linkedin.com) que funciona como un CV EUROPASS pero que le permite acceder a un amplio abanico de potenciales empleadores muy fácilmente.
Resultados del aprendizaje	El beneficiario podrá: - Crear un CV EUROPASS en el que se destaquen las aptitudes más relevantes y la experiencia previa - Comercializar sus capacidades - Fomentar sus perspectivas de empleo
Otros recursos/referencias	● (https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv) ● https://www.theguardian.com/culture-professionals-network/culture-professionals-blog/2012/mar/15/cv-tips-first-arts-job

Título	**Evaluación del autocuidado**
Duración	2 ½ horas
Materiales	Lápiz, papeles A4
Procedimiento	El objetivo de esta actividad es concienciar sobre la salud mental de los beneficiarios e identificar los signos oscuros de abuso: - Entregue el Cuestionario de Autocuidado a sus beneficiarios (Anexo D) - El cuestionario consta únicamente de preguntas abiertas - Antes de que los beneficiarios rellenen su respuesta, es necesario emplear una técnica de relajación: **Paso 1:** Debes comenzar con un ejercicio de relajación para que los beneficiarios se sientan cómodos. El ejercicio es el siguiente: *"Ponte en una posición muy cómoda, sentado o tumbado. Asegúrate de que estás lo suficientemente abrigado pero no demasiado y de que no te interrumpirán el teléfono, el timbre o las necesidades de los demás.* *Empieza mirando a un punto por encima de tu cabeza en el techo. Respira profundamente contando hasta 8, mantén la respiración contando hasta 4 y suelta la respiración contando hasta 8. Hazlo dos veces más.* *Ahora cierra los ojos pero mantenlos en la misma posición en la que estaban cuando mirabas el punto del techo.* *Inspirar contando 8, mantener la cuenta de 4, espirar contando 8.* *Ahora concéntrese en los dedos de los pies. Déjelos completamente relajados. Ahora mueve la relajación lentamente hacia arriba por las piernas, a través de los talones y las pantorrillas hasta las rodillas. Ahora deja que la sensación de calor de la relajación suba por los muslos. Siente cómo se relaja toda la parte inferior del cuerpo. Deje que la relajación se mueva muy lentamente por las nalgas, la parte inferior del abdomen y la parte inferior de la espalda. Ahora siente cómo sube, muy lentamente, por la columna vertebral y por el abdomen. Ahora siente cómo la relajación cálida fluye hacia el pecho y la parte superior de la espalda.*

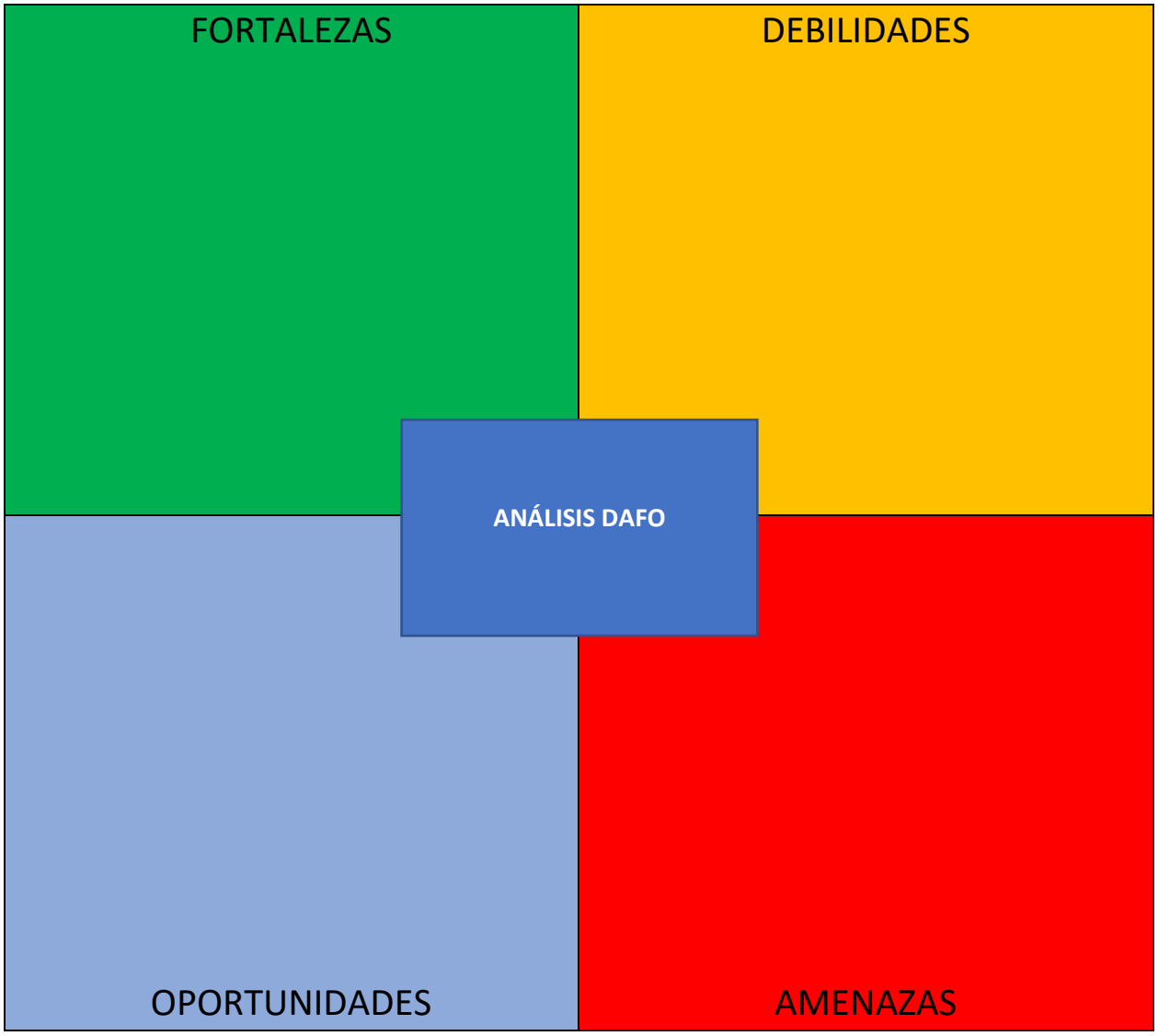
	Deja que esta relajación fluya desde los hombros, bajando por los brazos, pasando por los codos y las muñecas, y saliendo por las manos y los dedos. Ahora deja que la relajación pase lentamente por tu garganta, subiendo por tu cuello, dejando que todo se suavice y se relaje. Deja que suba a tu cara. Siente la relajación, siéntela en la mandíbula, en los músculos de las mejillas y alrededor de los ojos. Deje que suba hasta la frente. Ahora deja que todo el cuero cabelludo se relaje y se sienta cálido y cómodo. Su cuerpo está ahora completamente relajado con la cálida sensación de relajación llenando cada músculo y célula de su cuerpo. **Paso 2:** Ahora dé a los beneficiarios 1 hora para completar el cuestionario **Paso 3:** Reflexiona con el alumno con preguntas como - ¿Te sientes mejor después de completar el cuestionario que te he dado? - ¿Aprendiste algo sobre ti mismo? - ¿Cómo describiría sus sentimientos ahora?
Resultados del aprendizaje	El formador podrá facilitar a las mujeres migrantes, proporcionándoles las herramientas necesarias, para: • Expresar sus sentimientos • Principalmente, vigilar su propia salud social y mental
Limitaciones	Se trata de un procedimiento delicado que debe manejarse con cuidado. Por un lado, se requiere una relación entre usted y su beneficiario; por otro lado, esta herramienta no es intrusiva y está diseñada para identificar cualquier signo de abuso para que se pueda notificar a los especialistas adecuados (profesionales de la salud mental, policía, etc.). Al leer el cuestionario, te darás cuenta de que intenta abarcar también una amplia gama de su vida social, ya que el objetivo principal son los indicadores que revelan signos de maltrato. En muchos casos de maltrato, las víctimas prefieren aislarse, por ejemplo, y es posible que veas que la víctima declara que no tiene amigos. Sin embargo, muchas preguntas pueden estar influenciadas por otros factores (las personas introvertidas, por ejemplo, prefieren mantener un círculo social pequeño, o debido a su estatus migratorio es probable que no tenga familiares en el país de acogida, factores que no tienen relación con los traumas de abuso).
Otros recursos/referencias	N/A

ANEXO A

CONDICIONES DE TRABAJO	TAREAS DE TRABAJO
ADECUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS	COINCIDENCIA DE INTERESES

TRABAJO DE ENSUEÑO

ANEXO B


FORTALEZAS
DEBILIDADES
ANÁLISIS DAFO
OPORTUNIDADES
AMENAZAS

ANEXO C

TRABAJOS ANTERIORES

INTERESES

HABILIDADES IDENTIFICADAS

TRABAJO ADECUADO

ANEXO D

¿Cómo se ha sentido en los últimos días?	
¿Duermes lo suficiente?	
¿Estás comiendo bien?	
¿Estás cuidando tu salud?	
¿Haces ejercicio?	
¿Cuándo fue la última vez que habló con alguien cuando no se sentía bien?	
Si no te sientes bien, ¿a quién vas a informar?	
¿Tienes actividades en tu vida que te hacen sentir mejor?	
¿Qué le gusta hacer?	
¿Cuántos amigos tienes?	
¿Cuándo fue la última vez que viste a un amigo?	
¿Tienes una buena relación con tu familia?	
¿Crees que mereces respeto en tu lugar de trabajo?	
¿Crees que tus valores son reconocidos en tu lugar de trabajo?	
¿Qué cambiaría del lugar donde trabaja?	

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 4

Título	**Vías de perfeccionamiento: Una introducción**
Duración	1 hora y 45 minutos
Materiales	*Ordenadores, 1 entre 2 alumnos.* *Ordenador, proyector y pizarra blanca y bolígrafos para el educador de adultos.* *Papel y bolígrafo para los alumnos.* *Acceda al vídeo en la siguiente página web:* Caminos de mejora de las competencias - Nuevas oportunidades para los adultos - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea (europa.eu) *Acceso a esta página web:* Caminos de mejora de las competencias - una rápida introducción | EPALE (europa.eu) *Buenas prácticas: Metodologías de los itinerarios de perfeccionamiento - hoja de tareas de lectura y expresión oral en forma de rompecabezas - 4 textos extraídos del Manual de We Care que deben recortarse y entregarse a cada alumno en un grupo de 4:* **Texto 1: Educación de adultos - Dinamarca** En Dinamarca, tras realizar una evaluación inicial de las competencias, las competencias básicas (incluidas la lengua inglesa y las competencias digitales), pueden estudiarse a través de programas de educación preparatoria para adultos, o de programas de educación general (que dan acceso a las cualificaciones de los niveles 2 y 3 del MEC para jóvenes y adultos que no hayan completado la educación secundaria). Es posible estudiar una serie de asignaturas de distintos niveles en función de la capacidad y los conocimientos previos. Además, los participantes pueden pasar a cursos preparatorios superiores que permiten acceder a la enseñanza superior. Hay más de 3.000 cursos de formación profesional (que han sido adaptados específicamente para los inmigrantes), en más de 200 materias, disponibles para las personas que no tienen empleo. La EFP puede complementarse con los programas de educación preparatoria para adultos.

Además, el reconocimiento del aprendizaje previo está disponible y puede utilizarse junto con la evaluación de las competencias para desarrollar una oferta de formación personalizada. También se obtiene un reconocimiento similar del aprendizaje adquirido como resultado de la oferta de formación.

Ejemplo 2: Programas combinados e iniciativa Snabbspåret - Suecia

La Comisión Europea señaló la aplicación en Suecia de una oferta de aprendizaje flexible y personalizada como ejemplo de práctica vanguardista. El sistema sueco permite a los adultos combinar diferentes programas de formación simultáneamente; por ejemplo, los inmigrantes pueden estudiar una combinación de aprendizaje de idiomas y formación profesional. Además, la educación y la formación pueden combinarse con el empleo subvencionado.

Además, la iniciativa Snabbspåret en Suecia hace coincidir las oportunidades para los inmigrantes con las necesidades del mercado laboral. El Servicio Público de Empleo (PES) coordina la iniciativa. El éxito de la medida se ve favorecido por el acuerdo existente entre la autoridad del mercado de trabajo (Arbetsförmedlingen) y los interlocutores sociales, que pueden solicitar financiación para ofrecer prácticas y exámenes prácticos que se realizan en el lugar de trabajo. La iniciativa se utiliza sobre todo en las industrias con escasez de trabajadores cualificados y en los sectores con oportunidades de empleo favorables. El Snabbspåret se utiliza actualmente en más de 30 ocupaciones dentro de 14 sectores. La iniciativa proporciona una validación del aprendizaje basada en procedimientos impulsados por la industria, lo que conduce a altos niveles de comprensión y confianza por parte de los empleadores.

Texto 3: ¡Du Kannst was!

Iniciativa **austriaca**: ¡Du Kannst was ! (¡Puedes hacerlo! / Tienes habilidades!) se identifica como un ejemplo de buena práctica de evaluación de habilidades. Las competencias adquiridas en entornos informales y no formales se validan y dan lugar a un diploma/certificado de aprendizaje en un proceso de examen.

Para empezar, se celebra una sesión de asesoramiento. Tras el asesoramiento, los participantes participan en 3 talleres en los que crean carteras de competencias con archivos de pruebas. Este proceso está guiado por formadores cualificados. Se identifican las habilidades y competencias existentes, así como las carencias. Estas lagunas se abordarán mediante cursos o prácticas en la siguiente fase. A continuación se realiza un examen para comprobar las nuevas competencias adquiridas.

	Texto 4: El Centro Internacional de la Mujer - Países Bajos El Centro Internacional de la Mujer (IWC) apoya la integración económica y social de las mujeres inmigrantes con una auditoría de habilidades que identifica y documenta las habilidades y competencias obtenidas a través del trabajo, el aprendizaje y la vida personal utilizando un enfoque personalizado. La herramienta implica el uso de un portafolio para documentar las habilidades identificadas a través de la autoevaluación. Las habilidades se vinculan a las pruebas y se evalúan. Se utilizan las siguientes metodologías para conocer los conocimientos, las habilidades y las competencias de las mujeres migrantes: *Retroalimentación de 360 grados, evaluación del desempeño, observaciones, presentaciones, entrevistas y simulaciones.* Un formador/evaluador acreditado (en el ámbito de la gestión de la carrera) dirige la auditoría de competencias. Los resultados de la formación se utilizan para establecer un aprendizaje posterior que conduzca a posibles oportunidades de carrera, en el empleo o en el voluntariado, y para ayudar a las mujeres migrantes a comprometerse con las diferentes costumbres culturales de su país de acogida.
Procedimiento	**Paso 1: Llevar a los itinerarios de perfeccionamiento:** Pida a los alumnos que discutan la siguiente pregunta en parejas: *¿Qué cree que son las "vías de mejora" y en qué consisten?* Obtenga información. **Paso 2: Escuchar - tarea de vídeo:** Proyecto: Upskilling Pathways - New opportunities for adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) del sitio web de la Comisión Europea y pida a los alumnos que lo vean mientras consideran las siguientes preguntas: 1. *¿Cuál es el objetivo de los itinerarios de perfeccionamiento?* 2. *¿Cuáles son los pasos para implantar los itinerarios de capacitación?* Reproduzca el vídeo. Ponga el vídeo una segunda vez si es necesario. A continuación, los alumnos deben comparar sus respuestas en parejas antes de recibir los comentarios de toda la clase. A continuación, plantee otra pregunta de debate: 1. *¿Cómo cree que Upskilling Pathways podría beneficiar a las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de la asistencia?* Pida a los alumnos que discutan en pequeños grupos antes de obtener la opinión de toda la clase.

Paso 3: Vías de perfeccionamiento - tarea de lectura:

Proporciona un ordenador para que los alumnos trabajen en parejas.

Proyecte el enlace y pida a los alumnos que naveguen hasta el sitio: Caminos de mejora de las competencias - una introducción rápida | EPALE (europa.eu)

Presente la siguiente tarea: los alumnos leerán una guía rápida de la Comisión Europea sobre los itinerarios de mejora de las competencias y resumirán después los puntos clave en pequeños grupos. Sugiera que tomen notas mientras leen.

Debate: Después de la lectura, ponga a los alumnos en pequeños grupos y pídales que resuman y analicen las características clave de los Caminos de la Capacitación Superior, antes de debatirlos juntos en toda la clase.

Paso 4: Buenas prácticas: Metodologías de los itinerarios de perfeccionamiento - tarea de lectura y expresión oral:

Prepare un folleto antes de la clase que pueda ser fotocopiado y luego cortado en 4 partes (4 textos separados y diferentes). *Véase la sección de materiales para el texto del folleto*. En cada trozo de papel habrá un ejemplo de buena práctica de Upskilling Pathways, cada uno de un país diferente con mención específica a los inmigrantes.

Coloque a los alumnos en grupos de 4 y entregue a cada uno de ellos un texto diferente. Los alumnos leerán atentamente su propio ejemplo y luego lo resumirán con sus propias palabras a los miembros de su grupo y debatirán y evaluarán las razones por las que la iniciativa tuvo éxito y cómo benefició a los inmigrantes en particular.

Obtenga la opinión de toda la clase.

Paso 6: Aplicación de los itinerarios de mejora de las competencias para apoyar a las mujeres inmigrantes en los sectores de la asistencia - debate

Trabajando en parejas, pida a los alumnos que piensen en cómo aplicar lo que han aprendido sobre los itinerarios de mejora de las competencias específicamente a las mujeres inmigrantes que, como ellas, trabajan en el sector de la asistencia, ¿cómo podría ser en este contexto?

Comentarios y debates en toda la clase.

	Juego de rol Para terminar, organice un juego de rol en el que un alumno actúe como el consejero y el segundo como la mujer migrante que trabaja en el sector de la asistencia. Los alumnos deben imaginar que la mujer migrante ha acudido al asesor para participar en Upskilling Pathways, pero no está segura de lo que es exactamente. El orientador debe intentar explicar el proceso y lo que implicaría en relación con el caso específico de una mujer migrante que trabaja en el sector de la asistencia. *Debate* Termine con un debate de toda la clase sobre sus juegos de rol. ¿Qué notó usted (el educador de adultos) al observar a los alumnos? ¿Qué comentarios quieren dar los alumnos?
Resultados del aprendizaje	El formador actuará como facilitador y ayudará a las mujeres inmigrantes a participar en los itinerarios de perfeccionamiento con una comprensión plena de lo que implica y de cómo les beneficiará
Limitaciones	En caso de que los alumnos encuentren difícil el debate sobre cómo aplicar los itinerarios de mejora de las competencias para apoyar a las mujeres inmigrantes en los sectores de la asistencia, se recomienda que el educador de adultos haya pensado en algunos ejemplos para ayudar a guiarlos. Por ejemplo, en el paso 1, evaluación de habilidades, se podría pedir a las mujeres inmigrantes que autoevaluaran las habilidades que tienen frente a las requeridas para trabajar como cuidadoras.
Otros recursos/referencias	• Consejo Europeo: vídeo e introducción a la Recomendación sobre la política de los itinerarios de cualificación. Itinerarios de mejora de las competencias - Nuevas oportunidades para los adultos - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea (europa.eu) • Recomendación del Consejo sobre los itinerarios de mejora de las competencias : Nuevas oportunidades para los adultos (2016) : EUR-Lex - 32016H1224(01) - ES - EUR-Lex (europa.eu) • Marco analítico del Cedefop para el desarrollo de itinerarios de mejora de las competencias para adultos, mayo de 2019. cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf (europa.eu) • Asociación Europea para la Educación de Adultos " Nueva agenda de competencias para Europa (eaea.org) • Los textos para la tarea de lectura y expresión oral del rompecabezas proceden del Manual de We Care, y originalmente de: european_inventory_validation_2018_Refugees_Migrants.pdf (europa.eu) y implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf (europa.eu)

Título	**Evaluación de competencias**
Duración	2 horas 45 minutos
Materiales	*Ordenador, proyector y wifi para el educador de adultos.* *Ordenador y wifi (1 entre 2) para los alumnos* *Pizarra blanca, bolígrafos,* *Papel A3 y bolígrafos para la lluvia de ideas* *Lección Etapa 1 - Texto para la tarea de lectura:* <u>Evaluación de competencias</u> La evaluación de las capacidades, la identificación de los puntos de partida y las necesidades del individuo es fundamental para la perspectiva del aprendizaje permanente. También conocida como "auditoría de aptitudes" o "perfil de aptitudes", una evaluación de aptitudes implica la comprobación de las aptitudes, los conocimientos y las competencias de un individuo que han sido adquiridos en contextos formales, no formales o informales con respecto a normas y puntos de referencia específicos, así como la identificación de cualquier laguna en sus niveles de aptitudes deseados. En el caso de las mujeres migrantes, el conocimiento del idioma del país de acogida también es clave. Como resultado de la evaluación de competencias, las personas recibirán una declaración de competencias que se utilizará para planificar el siguiente paso de las vías de mejora de las competencias, una oferta de aprendizaje adaptada, teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral. Además, el reconocimiento de las competencias también contribuye a que la persona sea consciente de sus capacidades y pueda reflexionar sobre ellas, y ayuda a las personas que de otro modo estarían en desventaja a desarrollar su carrera y su empleabilidad. Una mayor conciencia de las capacidades también puede aumentar la motivación y es una parte valiosa del proceso de mejora de las capacidades. La evaluación de las competencias debe realizarse en paralelo a la orientación y el asesoramiento, y está relacionada con las prácticas de reconocimiento y validación. Las herramientas utilizadas para llevar a cabo una evaluación de competencias deben ajustarse a la persona y a sus necesidades, sin dejar de ser coherentes con el enfoque de mejora de las competencias. Se recomienda la introducción de carteras individuales en esta fase para facilitar la documentación de las evaluaciones, los planes personales, las remisiones y las certificaciones. Además, es fundamental que los resultados de la evaluación de competencias sean fiables y comprendidos por terceras partes, como los

empleadores y los proveedores de formación, para que la persona pueda acceder a un aprendizaje posterior, a un empleo o a un proceso de certificación. Por lo tanto, debe existir un sistema de garantía de calidad que asegure que los métodos de evaluación de competencias son fiables y válidos, y que los profesionales están bien formados.

Etapa de la lección 2 - Texto para la tarea de escucha:

El Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, 2018 ha identificado los siguientes **ejemplos de herramientas y métodos de evaluación** que se adaptan a la persona y se utilizan para evaluar los conocimientos, las habilidades y las competencias de los migrantes, entre los que se incluyen: ***entrevistas individuales en la lengua materna de la persona, herramientas de autoevaluación multilingüe, exámenes, evaluación en el lugar de trabajo, pruebas de aptitud, cuestionarios de competencia, demostraciones prácticas, cartera de competencias, encuesta de competencia de habilidades, herramientas de creación de perfiles y simulaciones***.

Etapa de la lección 3. - Para proporcionar información sobre los conocimientos, las habilidades y las competencias de los cuidadores, acceda a Skills Panorama, Skills Intelligence proporcionado por Cedafop access: Care workers: skills opportunities and challenges (2019 update) | Skills Panorama (europa.eu) *Se puede proyectar la página (o, si es necesario, traducirla y convertirla en un folleto).*

Etapa de la lección 3 - Para proporcionar a los alumnos el folleto nacional sobre asistencia sanitaria que detalla el papel y la función de los asistentes sanitarios en su país, realice una búsqueda en Google. En el caso de Irlanda, por ejemplo, el documento puede encontrarse aquí: health-care-assistant-review-final-report-2018.pdf (hse.ie)

Etapa de la lección 4 - Ilustrar una metodología para demostrar los conocimientos, las habilidades y las competencias en áreas clave, incluso si no se han obtenido a través de la educación y la formación formal o a través de la experiencia laboral: What values do I need to work in social care (skillsforcare.org.uk) *Se puede proyectar y desplazar hasta la página 3: la tabla de Valores Sociales, y un espacio vacío para Tu Experiencia. También puedes utilizarlo para crear un folleto que puedas proyectar.*

	Etapa de la lección 4 - Mostrar a los alumnos otro ejemplo de evaluación de competencias. Proyéctelo o Hacer un folleto de una de las tablas. Microsoft Word - Auditoría de habilidades autoevaluadas.doc (ulster.ac.uk) *Etapa de la lección 5 - Los educadores de adultos deben utilizar la información de la lección anterior para crear un cuestionario de autoevaluación de habilidades para que los alumnos lo completen. También deben proporcionar una prueba de idiomas para comprobar la capacidad lingüística de sus alumnos. Las pruebas de idiomas también pueden obtenerse en línea. Por ejemplo, para comprobar el nivel de inglés de un alumno, los educadores de adultos pueden obtener una prueba de* nivel de inglés en línea | - | LearnEnglish (britishcouncil.org*) Debería ser posible encontrar pruebas similares en línea para todos los idiomas. Los alumnos deberán tener acceso a un ordenador para realizar la prueba.*
Procedimiento	**Paso 1: Introducción a las evaluaciones de competencias:** Pida a los alumnos que piensen en la lección anterior y recuerden los 3 pasos clave de los itinerarios de mejora y lo que implica cada paso. Obtenga información y aborde los puntos clave. Explique que en la lección de hoy se centrarán en el Paso 1: Evaluación de las habilidades. Proporciona un folleto que resuma la evaluación de competencias, utilizando la información más relevante del texto proporcionado (copiado del Manual de We Care como guía). Los educadores de adultos deben adaptar el texto a los alumnos. *Consulte la sección de materiales para obtener el texto del folleto*. Antes de repartirlo, anote las preguntas en las que desea que los alumnos piensen mientras leen, por ejemplo: *1. ¿En qué consiste una evaluación de competencias?* *2. ¿Cuál es el resultado de una evaluación de competencias?* *3. ¿Qué debe hacerse junto a la evaluación de competencias?* Deje tiempo a los alumnos para que Leen y respondan a las preguntas y luego comparen sus respuestas en parejas antes de obtener la opinión de toda la clase.

Paso 2: Tarea de escucha:

Establezca la tarea: Pida a los alumnos que escuchen y anoten los diferentes tipos de evaluaciones de competencias que se mencionan en el texto.

Lee en voz alta una sección del Manual de We Care sobre la evaluación de habilidades. *Ver la sección de materiales para el texto de escucha.*

Después de escuchar, pida a los alumnos que den su opinión.

Paso 3: Lluvia de ideas:

A continuación, pida a los alumnos que Hacen una lluvia de ideas sobre los tipos de conocimientos, habilidades y competencias que necesita un trabajador del sector asistencial. Pida a los alumnos que piensen en sus propios conocimientos, habilidades y competencias personales. Deben debatir en grupos antes de que se obtenga la opinión de toda la clase y se aborde.

Proporcionar información sobre los conocimientos, las aptitudes y las competencias de los cuidadores establecidos por Skills Panorama, Skills Intelligence proporcionada por Cedafop. La página puede proyectarse o imprimirse en un folleto. Cuidadores: oportunidades y retos en materia de competencias (actualización de 2019) | Skills Panorama (europa.eu)

Destaca los gráficos de barras y la correspondiente lista de competencias y los siguientes puntos:

Las tareas que realizan los cuidadores personales en los servicios sanitarios suelen ser sencillas o rutinarias e incluyen la asistencia a los pacientes en su movilidad, el aseo y otras necesidades personales.

Según Eurofound's Job Monitorel trabajo en equipo, la creatividad y la resolución y la recopilación y evaluación de la información son las tareas y competencias más importantes de los cuidadores.

Los alumnos pueden recibir el folleto nacional sobre asistencia sanitaria que detalla el papel y la función de los asistentes sanitarios en su país de acogida. En el caso de Irlanda, el documento puede encontrarse aquí: health-care-assistant-review-final-report-2018.pdf (hse.ie).

Paso 4: Examen de las habilidades requeridas de los cuidadores y aportación de ejemplos:

Acceda a la página web Care workers: skills opportunities and challenges (2019 update) | Skills Panorama (europa.eu) y baje hasta la infografía: Figura 1: Importancia de las tareas y competencias de los cuidadores. Repase cada una de ellas con la clase y pida ejemplos de tareas de asistencia que requieran esta habilidad. Pida a los alumnos que consideren también **otras actividades que requieren esta habilidad**. Anote las ideas clave. **Discuta la importancia de demostrar sus conocimientos, habilidades y competencias en estas áreas clave, incluso si no se han obtenido a través de la educación y la formación formal o a través de la experiencia laboral**. Proporciona un ejemplo que lo demuestre claramente: Qué valores necesito para trabajar en la asistencia social (skillsforcare.org.uk)

Se puede proyectar y desplazar hasta la página 3: la tabla de Valores Sociales, y un espacio vacío para Tu Experiencia. O bien, utiliza esto para crear un folleto para proyectar en su lugar.

Muestre a los alumnos otro ejemplo de evaluación de competencias. Proyéctelo o Hacer un folleto con una de las tablas. Microsoft Word - Auditoría de habilidades autoevaluadas.doc (ulster.ac.uk)

Paso 5: Aplicación práctica:

Proporciona a los alumnos un cuestionario de autoevaluación de las competencias de las mujeres migrantes que trabajan en los sectores de cuidados. Este folleto debe prepararse antes de la lección, utilizando la información que se describe en esta lección sobre los conocimientos, las habilidades y las competencias de los trabajadores del sector de la asistencia. Para crear este folleto, los educadores de adultos también pueden consultar el folleto de su proveedor nacional de servicios de salud sobre los trabajadores del sector de la asistencia.

Los alumnos trabajan solos para completar el cuestionario de autoevaluación y luego comparan sus respuestas en parejas.

El educador de adultos debe desplazarse por la clase y proporcionar orientación si es necesario.

Paso 6: Orientación y asesoramiento:

Remita a los alumnos al texto introductorio que leyeron sobre la evaluación de las competencias durante la etapa 1 de la lección, en particular al párrafo 3:

Se debe realizar una evaluación de las habilidades en paralelo con la orientación y el asesoramiento.

	Explique que los alumnos recibirán ahora una orientación personal del educador de adultos en relación con la evaluación de habilidades que han completado. Los alumnos se turnarán para hablar con el educador de adultos sobre sus respuestas. El educador de adultos les proporcionará algunos comentarios sobre las habilidades relevantes que tienen e identificará cualquier carencia de habilidades. Los educadores de adultos deben señalar que se trata de una breve charla, ya que se reunirán durante un periodo de tiempo más largo en la siguiente clase, en la que estudiarán las ofertas de aprendizaje personalizadas. Mientras los alumnos esperan para hablar individualmente, se les puede hacer un test de evaluación lingüística para valorar su capacidad en la lengua de acogida. Los alumnos necesitarán tener acceso a un ordenador o a un teléfono móvil y a wifi para completar la prueba, ya que lo más probable es que sea un recurso en línea. Por ejemplo, una prueba de nivel de inglés puede obtenerse aquí: Prueba de nivel de inglés en línea | - | LearnEnglish (britishcouncil.org) O el educador de adultos puede buscar una evaluación lingüística antes de la clase y proporcionar folletos. Durante las sesiones de orientación, los educadores de adultos deben proporcionar orientación y comentarios útiles sobre la evaluación de competencias completada, identificando las competencias actuales y las carencias de competencias.
Resultados del aprendizaje	El formador actuará como facilitador y ayudará a las mujeres inmigrantes a • Reconocer las habilidades y competencias que debe tener un cuidador • Reconocer sus propias habilidades y competencias y cómo se relacionan con las habilidades y competencias requeridas para un trabajador de cuidados • Completar una evaluación de competencias y una prueba de idiomas
Limitaciones	Si se necesita más tiempo para llevar a cabo las sesiones de orientación individual, se puede pedir a los alumnos que asistan en otro día y se les da una hora para acudir a su cita personal.
Otros recursos/referencias	El texto de la hoja de evaluación de competencias procede del Manual de We Care, y originalmente de: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf Texto de escucha extraído del Manual We Care, y originalmente de: Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal actualización 2018. Informe temático : Validación del aprendizaje no formal e informal para migrantes y refugiados : Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e

	informal actualización 2018: informe temático: Validación del aprendizaje no formal e informal para migrantes y refugiados | Cedefop (europa.eu) Ejemplos de buenas prácticas extraídos del Manual We Care, y originalmente de: implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf (europa.eu) Desarrollo y reconocimiento de las competencias de los trabajadores domésticos a través de las fronteras : wcms_533536.pdf (ilo.org) Consejo Europeo: vídeo e introducción a la Recomendación sobre la política de los itinerarios de cualificación. Itinerarios de mejora de las competencias - Nuevas oportunidades para los adultos - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea (europa.eu)

Título	**Oferta de aprendizaje personalizado**
Duración	2 días distintos: 1/ 1 hora y 30 minutos de clase 2/ 3 horas para sesiones de orientación individual (autoevaluación, oferta de aprendizaje personalizada y orientación)
Materiales	*Ordenador y proyector para el educador de adultos* *Ordenadores (1 entre 2 alumnos)* *Pizarra blanca y bolígrafos* *Wi-fi* *Lección Etapa 1 - Texto para el educador de adultos (para refrescar los conocimientos antes de la clase):* La Recomendación sobre la política de itinerarios de mejora de las competencias, 2016, establece que después de realizar una evaluación de las competencias, se debe proporcionar una oferta de educación o formación que satisfaga las necesidades identificadas en la evaluación de las competencias. También recomienda que la oferta de aprendizaje satisfaga las necesidades del mercado laboral local, regional y nacional. Una oferta de aprendizaje a medida debe ser flexible y de alta calidad. Debe transmitir las necesidades de aprendizaje de un individuo y establecer las bases para obtener una cualificación formal. Al estar adaptada, se tiene en cuenta la naturaleza diversa de los adultos, se reconoce y desarrolla el aprendizaje previo del individuo y se eliminan los obstáculos al aprendizaje (los relacionados con las experiencias, conocimientos y características del individuo, así como los obstáculos institucionales). El sistema debe ser flexible y tener en cuenta que muchos adultos tienen una vida laboral y/o familiar muy ocupada. Así se facilita el acceso a la educación de adultos para todos. Además, cuando se ofrece un aprendizaje destinado a rellenar las lagunas de los conocimientos ya adquiridos, es fundamental ofrecer un programa flexible que permita a los alumnos completar partes en lugar de la totalidad. Además, el aprendizaje a distancia y el basado en la web son posibles medios de aprendizaje que permiten un aprendizaje flexible. Ofrecer un programa en módulos garantiza una mayor flexibilidad. También se recomienda como buena práctica ofrecer una combinación de programas, como por ejemplo, ofrecer a las mujeres inmigrantes el acceso a la formación profesional con el aprendizaje de idiomas. Para garantizar la progresión cuando el estatus de un alumno cambia, como por ejemplo de desempleado a empleado, es necesario

vincular las medidas a otros cursos y programas para que los alumnos puedan transferir y continuar la formación.

Los alumnos potenciales pueden estar más motivados cuando la oferta de aprendizaje está relacionada con una cualificación. Las posibilidades de que los adultos se comprometan y tengan éxito en la educación de adultos aumentan cuando reconocen el propósito y la utilidad de sus estudios. Este enfoque aborda las carencias de competencias y conocimientos de los participantes y ofrece una solución válida a las mismas. Por lo tanto, la oferta puede consistir en más de una vía, pero todas ellas contarán con evaluación, validación y/o reconocimiento del aprendizaje previo. El Cedefop, 2019, identifica los posibles itinerarios en su marco analítico para el desarrollo de itinerarios de mejora de las competencias de los adultos como:

" - programas completos o abreviados (escolares o de aprendizaje) para adultos, en el sistema de EFP no formal y formal.

- módulos certificados individualmente que conducen a un diploma completo.

- Acceso a la evaluación final, basada en un mínimo de años de experiencia profesional en la profesión correspondiente, con posibles módulos de formación cortos/integrativos.

- Reconocimiento de los conocimientos previos basado en un portafolio, con posibles módulos de formación cortos/integrativos, etc."

También es posible proporcionar una oferta de aprendizaje a medida con el aprendizaje basado en el trabajo (WBL). Puede tratarse de un aprendizaje a través de entornos de trabajo simulados, como el aprendizaje basado en proyectos, o puede implicar el aprendizaje en un lugar de trabajo, como aprendiz, pasante o becario, por ejemplo. La principal ventaja es que los alumnos pueden aplicar inmediatamente lo que han aprendido, centrándose en problemas y tareas más que en asignaturas.

<u>Cómo recabar la información necesaria para ofrecer una oferta educativa convenientemente personalizada a una mujer migrante en el sector de la asistencia</u>

1. Es necesario tener en cuenta la ajetreada vida laboral y/o familiar de la persona y proporcionar una oferta educativa convenientemente flexible y personalizada que pueda encajar sin problemas en la vida cotidiana de la mujer migrante.
2. La oferta de aprendizaje debe abordar las carencias de conocimientos, habilidades y competencias identificadas en la evaluación de habilidades y proporcionar acceso a una formación que satisfaga estas necesidades.
3. La oferta de aprendizaje debe permitir el acceso a una formación validada para que los conocimientos, las habilidades y

	las competencias adquiridas tengan valor y conduzcan a las mujeres migrantes a la formación continua y/o al empleo.
Procedimiento	**Paso 1: Introducción a la oferta de aprendizaje personalizado:** Debate en toda la clase: Pida a los alumnos que repasen el paso 2 de Upskilling Pathways, una oferta de aprendizaje personalizada. ¿En qué consiste? Discutir brevemente con el educador de adultos resumiendo los puntos clave para los alumnos. Los educadores de adultos pueden consultar el texto anterior antes de la clase, copiado del Manual de We Care, para repasar el tema de las ofertas de aprendizaje personalizado. Utilizando esta información, los educadores de adultos deben *1. Resumir lo que es una oferta de aprendizaje personalizado.* *2. Resumir las características importantes de una oferta de aprendizaje personalizado.* *3. Explicar las ventajas que ofrece una oferta de aprendizaje combinada con una cualificación.* *4. Identificar posibles vías de oferta de aprendizaje.* *5. Describa las ventajas de una oferta de aprendizaje personalizado con aprendizaje basado en el trabajo.* **Paso 2: Investigación:** Pida a los alumnos que consideren la información que han estudiado en la lección hasta el momento y que Hacen una lluvia de ideas sobre los tipos de cursos que les serían útiles. Ofrezca o pida un ejemplo para ayudar a los alumnos a empezar, como por ejemplo, el cuidado de personas mayores que sufren demencia. Obtenga comentarios sobre sus ideas iniciales y abórdelas. Proporciona a los alumnos un ordenador entre 2 y pídales que busquen posibles cursos en su país que puedan beneficiarles personalmente. Dé a los alumnos tiempo suficiente para realizar una búsqueda exhaustiva y tomar notas. Los alumnos deben presentar sus conclusiones a la clase. Los educadores de adultos deben anotar las ideas clave en la pizarra. **Paso 3: Análisis:**

	Pida a los alumnos que trabajen en pequeños grupos para analizar las ideas de formación sugeridas en la tarea anterior en cuanto a su idoneidad para las mujeres que, como ellas, trabajan en sectores de cuidados informales y desean trabajar en entornos más formales. Además, pida a los alumnos que consideren otros cursos adecuados que podrían ser beneficiosos (pero sobre los que quizá no hayan encontrado información, por ejemplo, la mejora de las competencias digitales). Obtenga comentarios e ideas de la junta. **Paso 4: Orientación:** Los alumnos deben tener un horario en un día diferente para asistir a la orientación individual con el educador de adultos y recibir: 1/ **Autoevaluación:** los alumnos deben traer su cuestionario de autoevaluación de la clase anterior y su puntuación en la evaluación lingüística; y los educadores de adultos deben preparar de antemano preguntas tipo entrevista para obtener más información sobre los conocimientos, las habilidades y las competencias de cada alumno durante la reunión. 2/ **Oferta de aprendizaje personalizada**: basándose en la evaluación de las capacidades de cada alumno, los educadores de adultos deben trabajar con la mujer migrante para identificar posibles oportunidades de educación y formación. Se pueden utilizar 3 horas del curso para facilitarlo. *Los educadores adultos se beneficiarían de tener acceso a un ordenador durante las sesiones individuales para poder acceder/buscar fácilmente información/cursos/etc. relevantes.
Resultados del aprendizaje	El formador actuará como facilitador y ayudará a las mujeres inmigrantes a - Reconocer sus habilidades y competencias actuales y las posibles carencias en sus habilidades y competencias - Reconocer la formación complementaria pertinente disponible en su país de acogida que le ayudará a avanzar en su carrera en el sector de la asistencia.
Limitaciones	Los alumnos pueden tener dificultades para encontrar cursos que se impartan en sus países y que les beneficien específicamente. Los educadores de adultos pueden asesorarles antes de que empiecen a investigar y aconsejarles que busquen también cursos para cuidadores en general y no para mujeres inmigrantes en particular. Asimismo, pueden buscar cursos más generales que beneficien a las mujeres inmigrantes en su conjunto. Los educadores de adultos también pueden ofrecer algunos

	ejemplos de cursos que beneficiarían a los cuidadores que quieren mejorar sus conocimientos, como los cursos de primeros auxilios.
Otros recursos/referencias	• Texto de la Oferta de Aprendizaje extraído del Manual We Care, y originalmente de: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf • Consejo Europeo: vídeo e introducción a la Recomendación sobre la política de los itinerarios de cualificación. Itinerarios de mejora de las competencias - Nuevas oportunidades para los adultos - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea (europa.eu) • MCER (Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas): https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-1-cefr-3.3-common-reference-levels-global-scale

Título	Validación y reconocimiento
Duración	2 horas
Materiales	*Papel de notas y bolígrafo para los alumnos.* *2 folletos para el paso 1 de la lección - lectura en puzzle: 1 sobre la validación y 1 sobre el reconocimiento:* *Textos para los folletos (extraídos del Manual We Care):* Texto 1 - Validación: La validación implica la medición de los resultados con respecto a una norma pertinente. El Cedefop, 2019, informa de que, si bien la validación suele constar de 4 etapas (identificación, documentación, evaluación y certificación), en el contexto de los itinerarios de mejora de las competencias, la importancia se centra en las 2 etapas finales: la evaluación y la certificación. Además, contiene la validación y el reconocimiento de las competencias adquiridas en entornos formales, no formales e informales. El alumno recibirá un certificado que documenta la adquisición de las habilidades y competencias adquiridas, aumentando así la visibilidad y el valor del aprendizaje, y aumentando las oportunidades de los alumnos en el mercado de trabajo y/o en la formación continua. La cualificación obtenida puede ser un título oficial o un certificado otorgado por una institución, como una empresa o una ONG. La validación es importante porque facilita una mejor adecuación de las cualificaciones a las demandas de empleo, apoya la transferibilidad de las cualificaciones y promueve la movilidad de los trabajadores en toda Europa. También puede conducir a una reducción de la exclusión social al dar a los grupos desfavorecidos la oportunidad de incorporarse al mercado laboral. Iniciativas de validación para mujeres inmigrantes El objetivo principal de la convalidación para las mujeres migrantes es la integración social y en el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres inmigrantes se enfrentan a una serie de obstáculos potenciales para participar en la educación y la formación (y, por tanto, en la convalidación), como la falta de educación formal y la ausencia de una red de apoyo en el país de acogida que les ayude con el cuidado de los niños. *Texto 2 - Reconocimiento:* El reconocimiento de las habilidades y competencias adquiridas previamente es más relevante para las personas que obtuvieron una

	cualificación en el extranjero. En Irlanda, si la profesión está regulada, como la de profesor o médico, antes de empezar a trabajar es necesario solicitar el reconocimiento de cualquier cualificación poniéndose en contacto con la autoridad de esa profesión. Para ver la lista completa de profesiones reguladas en toda Europa, consulte: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm). Este proceso puede durar varios meses y, por tanto, puede suponer un reto económico para las personas si no es posible acceder a un empleo hasta que se complete este proceso. Las dificultades para que se reconozcan las competencias podrían contribuir a que las mujeres inmigrantes nacidas fuera de la UE, que tienen una formación similar a la de las mujeres nativas y a la de los hombres inmigrantes, tengan más probabilidades de no tener empleo o de estar sobrecualificadas para su trabajo. Además, los inmigrantes se encuentran con muchas otras barreras cuando intentan acceder a las iniciativas de validación para que se reconozcan sus conocimientos, habilidades y competencias. Para los sectores no regulados que requieren un menor reconocimiento oficial de las cualificaciones, la Comisión Europea ofrece una herramienta en línea que puede utilizarse para comprobar las cualificaciones extranjeras con los marcos de cualificación nacionales. Se proporciona una declaración que compara el marco de cualificación nacional y el europeo (NFQ / EQF). Enic-Naric. Estas herramientas también se aplican a nivel nacional, una red establecida de centros nacionales NARIC, por ejemplo, en Irlanda: NARIC Ireland Foreign Qualifications - QSearch (qqi.ie).
Procedimiento	**Paso 1: Introducción a la validación y el reconocimiento:** Pregunte a los alumnos, en el conjunto de la clase, qué creen que significa la validación y el reconocimiento de los conocimientos y habilidades adquiridos. **Paso 2: Lectura del rompecabezas:** Informe a los alumnos de que la mitad de la clase leerá sobre la validación en mayor profundidad y la otra mitad leerá sobre el reconocimiento. Después de la lectura, resumirán y discutirán el propósito, los beneficios, los impactos y las barreras potenciales de la validación o el reconocimiento de los conocimientos y las habilidades adquiridos a un alumno que haya leído el texto opuesto. *Consulte la sección de materiales para ver los textos de los folletos.* Después de que los alumnos hayan tenido la oportunidad de leer, resumir y debatir los puntos clave en sus parejas, reúna a toda la clase

	para un debate en grupo: un resumen de la información que han aprendido. A continuación, el educador de adultos debe demostrar la herramienta Naric y mostrar a los alumnos cómo elaborar una comparación de una cualificación e imprimir la declaración. **Paso 3: Sesión de preguntas y respuestas: hacer recomendaciones a las mujeres migrantes sobre el propósito, los beneficios, el impacto y las posibles barreras para la validación y el reconocimiento de los conocimientos y habilidades adquiridos:** Los alumnos deben trabajar en parejas y anotar las preguntas que tengan relacionadas con el proceso de validación y reconocimiento de las competencias previas. El propósito de esta actividad es ofrecer la oportunidad de pedir al educador de adultos que explique más y Proporciona consejos prácticos. **Paso 4: Conclusión del curso:** Pida a los alumnos que reflexionen sobre la unidad de aprendizaje y discutan la siguiente pregunta en pequeños grupos: 1. *¿Cuáles son los puntos clave que ha aprendido sobre Upskilling Pathways, en cuanto a la finalidad, el proceso, las características y las metodologías y sus posibles beneficios para apoyarle?* 2. *Describa los posibles obstáculos y problemas a los que podría enfrentarse.* 3. *¿Qué crees que debería hacerse para apoyarte mejor en tu transición a entornos de atención más formales?* Obtenga la opinión de toda la clase y discútala.
Resultados del aprendizaje	El formador actuará como facilitador y ayudará a las mujeres inmigrantes a - Reconocer el propósito de la validación y el reconocimiento de las habilidades y competencias previamente adquiridas - Reconocer los obstáculos a los que pueden enfrentarse en relación con la validación y el reconocimiento de sus habilidades y competencias - Ser capaz de utilizar la herramienta Naric para adquirir una declaración que compare sus cualificaciones con el marco nacional de cualificaciones de su país de acogida

Limitaciones	Durante la fase 3 de la lección, es importante dejar tiempo suficiente para que los alumnos Hacen preguntas y obtengan consejos prácticos del educador de adultos.
Otros recursos/referencias	• Texto sobre la validación y el reconocimiento extraído del Manual We Care y originalmente de: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_af_upskilling_pathways_20-21.05.2019.pdf • Otras referencias dentro de estos 2 textos son: • Sitio web europeo sobre integración - Comisión Europea (europa.eu) • inventario_europeo_de_validacion_2018_de_refugiados_Migrantes.pdf • inventario_europeo_de_validacion_2018_de_refugiados_Migrantes.pdf • inventario_europeo_de_validacion_2018_de_refugiados_Migrantes.pdf • Inventario_europeo_de_validación_2018_Irlanda.pdf (europa.eu) • Inventario_europeo_de_validación_2018_Irlanda.pdf (europa.eu) • Informes de países - Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal : Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal | Cedefop (europa.eu)

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 5

Título	**Reconocimiento del aprendizaje informal previo (RPL): Herramienta de perfilado**
Duración	1 hora
Materiales	Herramienta de elaboración de perfiles diseñada por el Consejo Escocés de Servicios Sociales. Acceso abierto en el sitio web: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01674/en-us
Procedimiento	**Paso 1:** Fíjate en la primera columna de la herramienta de creación de perfiles: Ejemplos de experiencias vitales. Pregúntese si ha tenido estas experiencias u otras similares. Proporciona una ilustración específica de cada experiencia que sea relevante para usted, es decir, un acontecimiento, una tarea o una situación concreta. **Paso 2:** Mira la columna de aprendizaje y habilidades adquiridas. Piensa si estos son los tipos de habilidades/conocimientos que has aprendido, o desarrollado más, a través de esta experiencia y añade más ejemplos de lo que has aprendido. **Paso 3:** La siguiente columna te pide que pienses en la aplicación de este aprendizaje a tu práctica actual. Es probable que hayas aplicado y desarrollado las habilidades y conocimientos que has adquirido a través de tus experiencias vitales dentro de tu función de servicios sociales. **Paso 4:** En la siguiente columna se indican las unidades obligatorias/esenciales con las que podría relacionarse este aprendizaje. **Paso 5:** La siguiente etapa del proceso de elaboración de perfiles consiste en aportar pruebas de reflexión sobre su aprendizaje a través de la experiencia. Se recomienda utilizar los ejercicios incluidos en la propia herramienta de elaboración de perfiles.

	Paso 6: Debate sobre las acciones necesarias para adquirir más experiencia en su función asistencial o para reunir o producir las pruebas que ha identificado
Resultados del aprendizaje	El formador será capaz de: ● Identificar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal) ● Documentar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal)
Limitaciones	La herramienta incluye directrices generales pero, sin embargo, es específica con la cualificación profesional escocesa de nivel 3 en atención sanitaria y social.
Otros recursos/referencias	● SSSC (2007). Herramienta de elaboración de perfiles RPL. Internet: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us ● Rassel, Jennifer (2010): Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal 2010. Estudio de caso del SSSC: RPL as a stepping-stone to qualifications. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77637.pdf

Título de la actividad	**Reconocimiento del aprendizaje informal previo (RPL). Herramienta de elaboración de perfiles: Ejercicio de reflexión 1**
Duración	1 hora
Materiales	Herramienta de elaboración de perfiles diseñada por el Consejo Escocés de Servicios Sociales. Acceso abierto en el sitio web: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us
Procedimiento	Este ejercicio de reflexión completa la herramienta de elaboración de perfiles creada por el Consejo Escocés de Servicios Sociales (véase la herramienta anterior). En esta herramienta, Invitar al usuario a reflexionar sobre una de las experiencias vitales identificadas en la herramienta de elaboración de perfiles que se aplica a su vida cotidiana. Para esta tarea, se recomienda pedir a los alumnos que escriban sus respuestas a las siguientes preguntas: ● Con respecto a la experiencia vital que has identificado, ¿qué ha pasado? ● ¿Qué sabe ahora que no sabía antes de tener la experiencia? ● Habilidades: ¿Qué puedes hacer ahora que no podías hacer antes de tener la experiencia, o que puedes hacer mejor ahora gracias a la experiencia? ● Reflexión: ¿Cuáles fueron tus sentimientos y pensamientos? ¿Qué has hecho bien? ¿Qué harías diferente? ¿Qué valores utilizaste? ● Aplicación: Piensa en una situación diferente en la que puedas aplicar lo que has aprendido.
Resultado del aprendizaje	● ● Identificar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal) ● Evaluar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal)
Limitaciones	La herramienta de reflexión tiene como objetivo apoyar el autorreconocimiento del aprendizaje informal previo. Para ello, los resultados serán necesarios para trabajar en sesiones individuales para finalizar la evaluación.
Otros recursos/referencias	● SSSC (2007). Herramienta de elaboración de perfiles RPL. Internet: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us ● Rassel, Jennifer (2010): Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal 2010. Estudio de caso del SSSC: RPL as a stepping-stone to qualifications. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77637.pdf

Título	**Reconocimiento del aprendizaje informal previo (RPL). Herramienta de elaboración de perfiles: Ejercicio de reflexión 1**
Duración	1 hora
Materiales	Herramienta de elaboración de perfiles diseñada por el Consejo Escocés de Servicios Sociales. Acceso abierto en el sitio web: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us
Procedimiento	Este ejercicio de reflexión completa la herramienta de elaboración de perfiles creada por el Consejo Escocés de Servicios Sociales (véase la herramienta anterior). En esta herramienta, Invitar al usuario a reflexionar sobre la experiencia laboral en la que ha aplicado el aprendizaje de su experiencia vital a su práctica actual en los servicios sociales. Para esta tarea, se recomienda pedir a los alumnos que escriban sus respuestas a las siguientes preguntas: ● En cuanto a la experiencia laboral que has identificado, ¿qué ha pasado? ● Conocimientos: ¿Qué conocimientos has desarrollado o adquirido a raíz de esta experiencia? ● Habilidades: ¿Qué habilidades ha desarrollado o adquirido como resultado de esta experiencia? ● Reflexión: ¿Cuáles fueron tus sentimientos y pensamientos? ¿Qué has hecho bien? ¿Qué harías diferente? ¿Qué valores utilizaste? ● Aplicación: Piensa en una situación diferente en la que puedas aplicar lo que has aprendido.
Resultado del aprendizaje	● Identificar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal) ● Evaluar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal)
Limitaciones	La herramienta de reflexión tiene como objetivo apoyar el auto reconocimiento del aprendizaje informal previo. Para ello, se necesitarán los resultados para trabajar en sesiones individuales para finalizar la evaluación.
Otros recursos/referencias	● SSSC (2007). RPL Profiling Tool. Internet: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us ● Rassel, Jennifer (2010): Inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal 2010. Estudio de caso del SSSC: RPL as a stepping-stone to qualifications. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77637.pdf

Título	Identificar las competencias
Duración	1 hora
Materiales	Recurso abierto - Cuaderno de trabajo del Módulo 2 del Proyecto Empleo Plus Erasmus plus. Actividad 3: Identificar las competencias. Recurso abierto - Proyecto Empleo Plus Erasmus Plus Anexo 3 con estudios de caso. Recurso abierto - Proyecto Empleo Plus Erasmus Plus Módulo 2 2.3 Apéndice Libro de recursos para las cinco herramientas de evaluación que deben imprimirse en tarjeta para la actividad de aprendizaje. Impresora para las tarjetas.
Procedimiento	Tal y como destaca este proyecto Erasmus Plus, el registro de las competencias adquiridas de manera informal es muy importante para los usuarios vulnerables, ya que las evaluaciones de competencias habituales responden a grupos de cualificación media y alta. Para esta actividad, los profesionales deben seguir estos pasos: **Paso 1:** Lee los estudios de caso incluidos en el Anexo 3 del proyecto. **Paso 2:** Observa las diferentes herramientas de evaluación y piensa cuál de ellas es la más adecuada para la persona respectiva de cada caso práctico. **Paso 3:** Si es posible, trabajen en grupos y discutan sus resultados para ver si hay consenso y en qué difieren sus resultados. Discuta por qué hay diferencias en sus opiniones sobre la utilidad de las actividades presentadas.
Resultado del aprendizaje	• Identificar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal) • Evaluar las competencias de los alumnos independientemente del contexto de aprendizaje (formal, no formal o informal)
Limitaciones	Para enriquecer la herramienta, el profesional deberá formar parte de un grupo numeroso.
Otros recursos/referencias	Empleo Plus (2021): Módulos de formación y materiales para los conjuntos de aprendizaje en acción. Cuaderno de trabajo del módulo 2: Elecciones profesionales. http://erasmusemploymentplus.org/training-facilitators/

CAJA DE HERRAMIENTAS - UNIDAD 6

Título de la actividad	**ASSESS: Herramienta para la evaluación continua de competencias y enfoques de apoyo al empleo**
Duración	1 hora
Materiales	Herramienta de evaluación en línea Assess: Abierta y de uso gratuito, disponible en el sitio web del proyecto Assess Erasmus plus (http://www.assess-pro.eu/)
Procedimiento	Esta herramienta de evaluación en línea fue diseñada como un recurso útil para los formadores y tutores de las empresas y centros de formación para ayudarles a evaluar a los trabajadores y candidatos centrándose en los indicadores de rendimiento, así como en la importancia de la correlación entre el proyecto individual y las necesidades de las empresas y negocios. La herramienta ASSESS proporciona un acceso libre y gratuito para la evaluación de diferentes conjuntos completos de competencias relacionadas con perfiles de trabajo específicos. Esta evaluación será el punto de partida para la identificación de las necesidades de formación dirigidas a la mejora de estas competencias. **Paso 1: Seleccionar un perfil de trabajo.** Seleccionar entre doce perfiles laborales de cinco sectores profesionales diferentes. **Paso 2: seleccionar el tipo de competencias.** a) Competencias específicas para cada perfil de trabajo: Seleccionando estas competencias pasará directamente a la etapa de evaluación 4. b) Competencias transversales a todos los perfiles de trabajo: Seleccionando estas competencias se pasará a la etapa de evaluación 3 **Paso 3: seleccionar las competencias transversales a evaluar.** La relevancia de las competencias transversales varía según las empresas, los puestos de trabajo y los países. En este paso puede elegir qué competencias transversales debe evaluar para el trabajador o candidato que está evaluando, teniendo en cuenta las necesidades del puesto de trabajo o la empresa en particular.

	Paso 4: evaluar las competencias con el tablero de evaluación de competencias. Al hacer clic en el botón "Evaluar" de cada competencia, se le proporcionará información detallada para facilitar la evaluación de la competencia. Evalúe cada competencia analizando toda la información proporcionada y clasificando estos dos criterios combinados: La importancia de la competencia para el puesto de trabajo o la empresa en particular o la capacidad del trabajador o candidato para desempeñar la competencia. **Paso 5: obtener el informe de evaluación.** Una vez evaluadas todas las competencias se entregará un Informe de Evaluación de Competencias. Este informe incluirá información cualitativa y cuantitativa sobre las competencias evaluadas, así como recomendaciones de formación para el trabajador o candidato teniendo en cuenta las necesidades del puesto de trabajo o de la empresa.
Resultados	• Identificar los métodos de extracción de pruebas que mejor se adapten a la propuesta • Identificar los métodos para presentar y documentar las pruebas se adaptan mejor a la propuesta • Interpretar los criterios con el aprendizaje proponer
Limitaciones	Limitado a doce perfiles laborales de cinco sectores profesionales diferentes
Otros recursos/referencias	http://www.assess-pro.eu/evaluationtool/

Título de la actividad	**Evaluación de la cartera/cartera electrónica**
Duración	No se aplica: La duración de esta actividad estará vinculada al tiempo que la persona necesite para reflexionar y documentar su trayectoria de aprendizaje.
Materiales	No se aplica: Los materiales necesarios se adaptarán a la finalidad del propio portafolio.
Procedimiento	La evaluación del portafolio permite reflexionar sobre el rendimiento real. Muestra los ámbitos débiles y fuertes y ofrece la posibilidad de observar los progresos durante el proceso de aprendizaje. Anima a los individuos a responsabilizarse de su propio aprendizaje. **Paso 1:** Determinar el propósito del portafolio. En este paso se decidirá cómo se utilizarán los resultados de la evaluación del portafolio para informar al curso. **Paso 2:** Identificar los resultados que abordará la cartera. **Paso 3:** Decidir qué incluir en el portafolio. El contenido puede consistir en una serie de elementos: planes, informes, ensayos, CV, lista de control, autoevaluación, referencias, vídeo-CV. **Paso 4:** Identificar o desarrollar los criterios de puntuación para juzgar la calidad de la cartera. **Paso 5:** Establecer normas de rendimiento y ejemplos (nivel de puntuación).
Resultados del aprendizaje	• Identificar los métodos de extracción de pruebas que mejor se adapten a la propuesta • Identificar los métodos para presentar y documentar las pruebas se adaptan mejor a la propuesta
Limitaciones	El portafolio se basa en la capacidad de lectura y escritura de la persona y en su capacidad de reflexión. En el caso de las personas con capacidades limitadas de lectura y escritura, se necesitará una tercera persona. Esto se recomienda para todos los casos con el fin de proporcionar una evaluación externa global.

Otros recursos/referencias	AMHE (2021): "O3 Evaluación del procedimiento de competencias/cualificación". http://amhe-project.eu/en/project-results/ BigOpen Onlineclasses (2014): "Creating Effective Portfolio Assessment" Recuperado el 19 de noviembre de 2021: https://www.youtube.com/watch?v=kTClSU_md10 Mokhtaria, L (2015): "El uso del portafolio como herramienta de evaluación". International Journal of Scientific & Technology Research, 4(7), 170-172. https://www.ijstr.org/final-print/july2015/The-Use-Of-Portfolio-As-An-Assessment-Tool.pdf Stateuniversity.com: "Evaluación - Evaluación de Portafolios". Portafolios, alumnos, estudiantes y profesores: https://education.stateuniversity.com/pages/1769/Assessment-PORTFOLIO-ASSESSMENT.html Thoughtco: "Construir una evaluación de portafolio puede ser una herramienta poderosa para los estudiantes": https://www.thoughtco.com/the-purpose-of-building-a-portfolio-assessment-3194653

Título	**La entrevista como herramienta de validación del aprendizaje no formal e informal.**
Duración	La duración de una entrevista dependerá del tiempo asignado a cada uno de los pasos, así como del contexto.
Materiales	No hay materiales establecidos para realizar y utilizar una entrevista como herramienta de validación del aprendizaje no formal e informal. El material necesario para una entrevista depende del entorno. Para una entrevista en línea cara a cara: Acceso a Internet, dispositivo electrónico con grabación de audio, cámara, cuestionario si es necesario. Herramientas generalmente utilizadas en las entrevistas.
Procedimiento	**Paso 1: Planificar la entrevista:** Determinar lo que quiere saber, redacte las preguntas de la entrevista, practique cómo llevar a cabo una entrevista, fije las citas con las personas, explique el propósito de la entrevista, aborde las condiciones de confidencialidad. **Paso 2: Realizar la entrevista:** Si es necesario, comience a grabar la entrevista y compruebe que todo funciona correctamente. Preséntese (su organización, si es necesario). Hacer sus preguntas. Responda y actúe en consecuencia con el comportamiento y la respuesta del entrevistado. Tome notas. Al final, esté abierto a que le hagan preguntas. Agradezca al entrevistado. **Paso 3: Analizar la información recogida**: Reunir la información recogida y analizarla, clasificarla y compararla con otras entrevistas si es necesario.
Resultados del aprendizaje	• Identificar los métodos de extracción de pruebas que mejor se adapten a la propuesta • Identificar los métodos para presentar y documentar las pruebas se adaptan mejor a la propuesta
Limitaciones	La entrevista establece un diálogo que puede dar lugar a un sesgo a la hora de analizar la información recogida. Además, no es un proceso perfecto, por lo que puede dar lugar a un proceso incompleto, en el que una o ambas partes no presten atención. También requiere mucho tiempo.
Otros recursos/referencias	• AMHE (2021): O3 Evaluación del procedimiento de competencias/cualificación. http://amhe-project.eu/en/project-results/

	• Caja de herramientas para la comunidad: "Evaluación de las necesidades y los recursos de la comunidad | Sección 12. Realización de entrevistas": https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/assessment/assessing-community-needs-and-resources/conduct-interviews/main • Gardner, B. M., PhD. (2020, 3 de enero). Using Interviews to Assess and Mentor Students | Faculty Focus. Faculty Focus | Higher Ed Teaching & Learning. https://www.facultyfocus.com/articles/educational-assessment/using-student-interviews-to-assess-and-mentor-students/ • London Metropolitan University - Student Zone: "Preparar las entrevistas, las pruebas en línea y los centros de evaluación" https://student.londonmet.ac.uk/jobs-and-employment/preparing-for-interviews-online-tests-and-assessment-centres/

Título	Re Orient: Escenario de la aplicación de realidad virtual
Duración	1 hora
Materiales	Aplicación de realidad virtual Re Orient, gafas de realidad virtual, dispositivo electrónico adecuado para ejecutar la aplicación de realidad Re Orient
Procedimiento	El proyecto Re-Orient Erasmus Plus (2018-1-FR01-KA202-048015) tiene como objetivo construir productos digitales adecuados que aborden la reorientación de los beneficiarios adultos. Como parte del proyecto, se creó un entorno virtual para que los beneficiarios se encontraran con las diferentes tareas que hay que realizar para organizar un evento benéfico. **Paso 1:** La simulación comienza pidiendo al usuario, en el marco de un evento benéfico, que participe en uno de los varios equipos de personas que trabajarán para el desarrollo de partes de este evento. El usuario tiene que elegir a qué equipo prefiere unirse, seleccionando los tres equipos más preferidos **Paso 2:** Al unirse a uno de los equipos, se pide al usuario que marque las tareas en las que prefiere participar. **Paso 3:** Después de elegir todas las tareas preferidas, se construirá un informe para ser evaluado por un profesional que apoyará la construcción de un perfil de competencias. La herramienta de RV, proporciona una herramienta rentable, fácil de usar e innovadora para la aplicación de herramientas de orientación, que de otro modo se realizaría a través de cuestionarios. Además, acerca las herramientas digitales y de gamificación a aquellos usuarios que, por diversas razones, no están familiarizados con ellas y quedan excluidos de nuestra vida altamente tecnológica.

Resultados del aprendizaje	• Identificar los métodos para extraer las pruebas se adaptan mejor a la propuesta • Identificar los métodos para presentar y documentar las pruebas que mejor se adapten a la propuesta • Interpretar los criterios con el aprendizaje proponer
Limitaciones	La aplicación de realidad virtual requiere un conjunto de habilidades tecnológicas elevadas que pueden limitar el acceso de una amplia gama de personas.
Otros recursos/referencias	Re Orient (2020): "VR APP". Disponible en http://www.reorient.eu/en-us/VR-App