









# New Start:

Formación en cultura y valores europeos para una mejor integración de emigrantes y refugiados



Manual para el formador de adultos en formación europea de emigrantes y refugiados



#### Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

#### Está permitido:

- **Compartir** copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- Adaptar remezclar, transformar y construir sobre el material

#### Bajo los siguientes términos:

- **Atribución** debe referenciar esta publicación <u>appropriate credit</u>, proporcionar un vínculo de la licencia, e indicar si se han hecho cambios.
- No Comercial No se puede utilizar el material con fines comerciales (commercial purposes).

Las fotos son libres de copyright y descargables en www.pixaby.com



El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



## 1) ¿POR QUÉ ESTE MANUAL?

2) RECOMENDACIONES PARA TRATAR CON EMIGRANTES Y	<u>Ir a la sección</u>
REFUGIADOS  3) APOYO A LA INTEGRACIÓN ESPECIALMENTE EN EL MERCADO	<u>Ir a la sección</u>
DE TRABAJO	Go to section
4) ¿CÓMO UTILIZAR ESTE MANUAL? ESTRUCTURA DEL MANUAL	
5) ÁREAS TEMÁTICAS, MÓDULOS FORMATIVOS, UNIDADES	<u>Ir a la sección</u>
FORMATIVAS Y EJERCICIOS	<u>Ir a la sección</u>
ÁREA TEMÁTICA 1: DERECHOS Y DEBERES	
<ul> <li>UNIDAD 1: ENTENDIENDO LA CARTA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES</li> </ul>	<u>Unidad 1</u>
<ul> <li>UNIDAD 2: DERECHOS ASOCIADOS A DEBERES</li> </ul>	
ÁREA TEMÁTICA 2: INTEGRACIÓN	<u>Unidad 2</u>
UNIDAD 3: ENTENDIENDO LAS BARRERAS A LA	
INTEGRACIÓN  • UNIDAD 4: PLAN DE ACCIÓN PARA EMIGRANTES	<u>Unidad 3</u>
Y REFUGIADOS	<u>Unidad 4</u>
UNIDAD 5: ENTENDIENDO LOS PREJUICIOS Y EL  PAGISMO	
RACISMO ÁREA TEMÁTICA 3: CULTURA EUROPEA	<u>Unidad 5</u>
<ul> <li>UNIDAD 6: UNIFICACIÓN EUROPEA</li> </ul>	
• UNIDAD 7: PROS Y CONTRAS DE LA UNIÓN	<u>Unidad 6</u>
EUROPEA	<u>Unidad 7</u>
ÁREA TEMÁTICA 4: GÉNERO	
<ul> <li>UNIDAD 8: IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA.</li> <li>ASPECTOS Y PUNTOS DE VISTA</li> </ul>	
ASPECTOS I POINTOS DE VISTA	<u>Unidad 8</u>
• UNIDAD 9: PREJUICIOS CONTRA LAS MUJERES	
	<u>Unidad 9</u>



<ul> <li>UNIDAD 10: ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL TRABAJO</li> </ul>	<u>Unidad 10</u>
ÁREA TEMÁTICA 5: ORIENTACIÓN LABORAL	
<ul> <li>UNIDAD 11: PARA UNA BÚSQUEDA DE TRABAJO</li> </ul>	
EFICAZ	Unidad 11
<ul> <li>UNIDAD 12: CONCIENCIACIÓN DE LA DIVERSIDAD</li> </ul>	
	Unidad 12
<ul> <li>UNIDAD 13: APRENDER DIFERENTES CONTEXTOS</li> </ul>	
CULTURALES	<u>Unidad 13</u>
ANEXO: BIBLIOGRAFÍA Y BUENAS PRÁCTICAS	Anexo



## 1) ¿POR QUÉ ESTE MANUAL?

La reciente crisis de refugiados y otros flujos migratorios de fuera de la UE son desafíos que deben abordarse con urgencia en Europa.

La experiencia ha demostrado que, en los últimos años, la migración masiva y el éxodo de refugiados han tenido un gran impacto en los países receptores, lo que ha provocado una integración difícil y efectos secundarios indeseados, como la xenofobia de las poblaciones locales. La xenofobia, la exclusión social y la discriminación en el trabajo causan el descontento y un repentino despertar del "sueño europeo" en los emigrantes y refugiados. Esto puede causar marginación y radicalización de los emigrantes y sus familias con los consiguientes efectos adversos.

En la Declaración de París, adoptada en la reunión informal de los Ministros de Educación de la UE en París el 17 de marzo de 2015, después de los ataques terroristas de enero de 2015, se decidió impulsar la cooperación a nivel de la UE en la adquisición, por parte de los emigrantes, de competencias sociales, cívicas e interculturales, mediante la promoción de los derechos fundamentales, la inclusión social y la no discriminación, así como el diálogo intercultural en todas las formas de aprendizaje.

La promoción de la ciudadanía y los valores comunes de libertad, tolerancia y no discriminación a través de la educación es una de las prioridades de la UE para las políticas europeas en materia de educación y contenidas en ET2020.

Muchas ONG tienen una gran experiencia para abordar estos problemas al proporcionar educación no formal cuando el gobierno no tiene la capacidad para hacerlo, y son las partes interesadas relevantes las que pueden ser claves para conducir a los grupos objetivos de refugiados y emigrantes hacia una mejor integración.

Además, el acceso al mercado laboral es difícil para los emigrantes y los refugiados. Más de un millón de refugiados se asentaron en Alemania desde que comenzó la crisis de refugiados, sin embargo, según IAB, el Instituto Federal de Investigación sobre el Empleo en Alemania, solo el 13% de los refugiados encontraron trabajo en Alemania. Sin embargo, este es un país con muchas ofertas de empleo aún vacantes. Los retrasos en la obtención del estatus legal de asilo y los desajustes de las competencias personales y profesionales, así como las barreras lingüísticas, hacen que sea aún más difícil para los emigrantes y refugiados integrarse en el mercado laboral.

Además, deben tomarse con urgencia medidas macro políticas adoptadas a nivel nacional o de la UE y micro acciones a nivel de la comunidad local, directas, que afecten de manera directa a los propios ciudadanos.

Los formadores de adultos encontrarán aquí, en este manual, una mano amiga, algunos ejercicios útiles, y recursos educativos que están listos para usar, de una manera directa y simple para poder preparar a los emigrantes y refugiados. Al usarlos en el aula, los alumnos comprenderán mejor la cultura y los valores europeos, sus derechos y deberes, y tendrán mejores oportunidades en su búsqueda de trabajo.



#### 2) RECOMENDACIONES PARA TRATAR CON EMIGRANTES Y REFUGIADOS

Los refugiados y los ciudadanos de los países receptores son seres humanos. Son personas con experiencias personales, prejuicios, expectativas, miedos, ambiciones, creencias, competencias, orientaciones políticas y sexuales. La combinación de estas características en cada individuo es única.

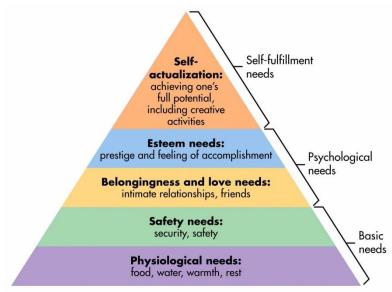
La formación en ciudadanía de adultos en contextos no formales e informales tiene que ver con la psicología. Los seres humanos tienen motivaciones, emociones y necesidades. En este contexto, analizaremos cuáles son las necesidades de los emigrantes y los refugiados y cómo tratarlas.

Los emigrantes y los refugiados se han enfrentado a situaciones muy difíciles en sus países de origen antes de tomar la decisión de venir a Europa. La pobreza extrema, la guerra o el abuso son parte del pasado de los refugiados y de muchos emigrantes. A menudo, encuentran sus vidas en grave peligro en su camino a Europa. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2,655 emigrantes perdieron la vida en su camino a Europa cruzando el mar Mediterráneo en 2017.

La necesidad más básica de la naturaleza humana es la supervivencia física, y esto será lo primero que motiva nuestro comportamiento.

La jerarquía de necesidades de Maslow (1943, 1954) es una teoría motivacional en psicología que comprende un modelo de cinco niveles de necesidades humanas como niveles jerárquicos dentro de una pirámide.

Maslow afirma que las personas están motivadas para lograr ciertas necesidades y que algunas necesidades tienen prioridad sobre otras. Una vez que se cumple un nivel de necesidad fisiológica, el siguiente nivel es lo que nos motiva, y así sucesivamente.



Si aplicamos la pirámide de Maslow, a refugiados y emigrantes que están comenzando una nueva vida en un país receptor, su vida debe comenzar desde cero:



1. **Necesidades fisiológicas:** necesidad de alimentos, vivienda y bienes básicos para los refugiados y las familias emigrantes.

#### 2. Necesidades de seguridad:

- Asesoramiento legal: solicitar asilo y obtener permisos de residencia legales, lo que les permite acceder a asistencia médica gratuita y a otras formas de apoyo social disponibles: educación para los hijos, pago social mensual, ayuda para vivienda, etc.
- Recibir el aprendizaje del idioma del país: extremadamente urgente y necesario para cualquier situación diaria, para solicitar ayuda, buscar trabajo.
- Aprender habilidades sociales básicas: evitar situaciones indeseables y facilitar una integración fluida de emigrantes y refugiados en sus países receptores de la UE.
- Aprender derechos y deberes básicos: un entendimiento básico sobre las leyes del país receptor que evitará cualquier conflicto y sanciones no deseadas.

#### 3. Necesidades de pertenencia y estima:

• Aprender el código básico de conducta y etiqueta: permitir que los emigrantes y los refugiados desarrollen una mayor confianza en sí mismos, facilitando el terreno para comenzar un nuevo empleo, las relaciones sociales y de amistad con la población local.

#### 4. Necesidades de estima:

• Tener las competencias para tener éxito en la búsqueda de un trabajo y ganarse la vida. Satisfacer las necesidades de estima y la integración exitosa del migrante en el país receptor.

#### 5. Autorrealización:

• Ser capaz de satisfacer las propias ambiciones y planes personales en cualquier campo: experiencias, aprendizaje, comenzar un negocio, regresar a su país de origen, ayudar a otros, etc. Ser capaz de obtener una recompensa de la vida misma.

Los formadores de adultos que se ocupan de emigrantes y refugiados encontrarán apoyo en este manual para proporcionar recursos a fin de comprender mejor Europa, formación en habilidades sociales básicas, etiqueta, derechos y deberes básicos, satisfaciendo las necesidades de seguridad de la primera fase de adaptación a la vida en la recepción país.



## 10 CONSEJOS PARA FORMADORES DE ADULTOS PARA TRATAR CON ALUMNOS EMIGRANTES Y REFUGIADOS

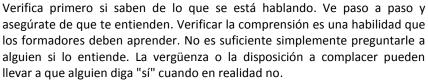
#### 1 No tengas prisas. Necesitan tiempo.

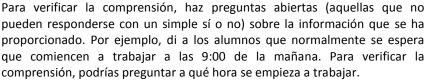


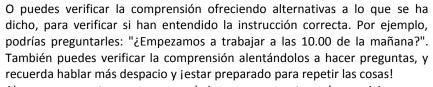
¿Alguna vez te has dado cuenta de lo difícil que es aprender cosas nuevas cuando eres un adulto?

Los emigrantes deben aprender en muy poco tiempo: geografía, miles de nombres nuevos (calles, ciudades, áreas, estaciones de metro, etc.), nuevos hábitos y procedimientos (desde comprar tickets de tren hasta solicitar asilo, etc.). Es muy estresante para ellos.

#### 2 No presupongas que lo han entendido.







Algunos conceptos que son obvios para nosotros (que vivimos en democracias y países pacíficos) pueden ser desconocidos para ellos. Si no han sido respetados, también deben aprender a mostrar respeto. Si enseñamos tolerancia y comprensión mutua, debes ser un ejemplo de tolerancia y comprensión mutua.



### 3 Evita el eurocentrismo



Incluso si no tenemos la intención de proyectarlo, el eurocentrismo puede estar en nuestras mentes. Intenta comprender que las cosas se hacen de otra manera en otros países. Al explicar cómo funcionan las cosas en Europa para los migrantes y los refugiados, trata de no decir que esto es lo "mejor" o lo "correcto". Es sólo la forma en que se hacen las cosas en Europa. El objetivo de la formación no es convertir a los inmigrantes y refugiados en europeos, perdiendo su propia identidad en el proceso. Son y serán personas que viven en otro país. Sentirán añoranza, extrañarán familiares, comida, música, celebraciones y muchas cosas que no tendrán en Europa. Después de un tiempo, incluso idealizarán sus buenos recuerdos de su país de origen. Pueden soñar con regresar a casa algún día. Muestra respeto por su identidad. No les pidas que olviden su pasado. Demuestra claramente que los europeos respetan sus sentimientos hacia su país de origen.

#### 4 El idioma es realmente una barrera



Ten en cuenta que incluso los emigrantes y refugiados, que pueden ser alumnos avanzados del idioma del país de acogida, pueden tener dificultades para comprender el significado en un aula. Habla despacio, intenta mejorar tu dicción, evita las oraciones de doble sentido, evita los chistes, evita el lenguaje idiomático y usa un vocabulario simple y sencillo. Establecer el nivel de idioma siempre es difícil, pero las unidades y los materiales de este manual son adecuados para los alumnos que tienen o están adquiriendo el nivel B1 de idioma extranjero.

#### 5 Sé directo



Los emigrantes y los alumnos adultos no son niños en la escuela. Si realmente deses ayudarlos lo que necesitan es poder aprender rápido y adquirir competencias para ayudarlos en su vida diaria. No necesitan clases magistrales de historia, sociología o cualquier conocimiento teórico.

#### 6 Fomenta la participación



A veces, debido a las barreras del idioma o debido a la timidez de los participantes, es difícil tener participación en el aula. Intenta utilizar técnicas desencadenantes como el uso de testimonios, videos u otros recursos para despertar la emoción, fomentar el compromiso y la voluntad de hablar. Al hablar, el alumno debe obtener una recompensa (comprensión,

aprobación, respeto por parte de otros alumnos, etc.), luego se le animará a participar nuevamente. Intenta encontrar una recompensa a la participación.





#### 7 Muestra auténtico interés

Sé empático. Escucha las opiniones de los emigrantes y los refugiados con interés. Pídeles más detalles cuando hablen. Intenta comprender su punto de vista. Muchos de ellos han experimentado situaciones muy impactantes y tristes. Es clave que se sientan entendidos e importantes como individuos.



8

#### No juzgues las opiniones

Incluso las opiniones indeseadas o inaceptables desde un punto de vista europeo son bienvenidas. Acéptalas como un ejercicio de tolerancia. Utilízalas como una ocasión para mostrar cómo se entienden las cosas en Europa en el aula, pero nunca censures ni juzgues las opiniones.



#### 9 Fomenta la cooperación entre alumnos

A veces, los mejores formadores son los propios emigrantes, ya que conocen las dificultades a las que se enfrentan al aprender. Intenta alentar el trabajo en grupos y en parejas tanto como sea posible. El aula también puede ser un buen punto de partida para hacer amigos.





Las tradiciones, el género y las cuestiones religiosas pueden ser difíciles de abordar en el aula. Prueba un enfoque paso a paso utilizando diferentes recursos de formación que son útiles para la auto-reflexión. No impongas opiniones y no presiones a los alumnos. Trata de hacerles comprender que la tolerancia no es compartir creencias, sino respetar las diferentes creencias de los demás. Muestra las líneas rojas que podrían tener consecuencias para ellos, lo que daría lugar a una infracción de la ley en el país de acogida.



## 3) APOYO A LA INTEGRACIÓN, ESPECIALMENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO

Uno de los indicadores clave de la integración es la entrada al mercado laboral, y sin embargo es uno de los más difíciles de lograr. Algunas de las principales barreras son el reconocimiento de competencias o experiencia en el extranjero, las habilidades lingüísticas y la comprensión del mercado laboral. En este capítulo, revisamos la práctica profesional de los socios de **New Start** y sugerimos metodologías que los usuarios del manual podrían incorporar en el apoyo que ya brindan a refugiados y emigrantes.

Hemos identificado las áreas de enfoque comunes y también áreas donde algunos formadores y trabajadores necesitarán habilidades adicionales para apoyarlos a través dela experiencia y la práctica profesional de los socios en el proyecto **New Start** mediante un cuestionario detallado.

- Todos los socios en **New Start** están trabajando con emigrantes económicos, solicitantes de asilo y refugiados y también emigrantes vulnerables, incluidas personas con familias, familias monoparentales y personas que han sido víctimas de abuso físico, sexual o torturas.
- Todos los socios saben por experiencia que podemos formar a nuestros alumnos y cuanto mejor se formen una vez que hayan llegado al país receptor, mayores serán sus posibilidades de integración.
- Los socios están familiarizados con una variedad de metodologías que incluyen prácticas en empresas; auditoría de habilidades; reflexión; formación de lenguaje profesional; formación de ciudadanía; servicios de orientación; habilidades para la vida diaria y construcción de confianza; asesoramiento general y orientación sobre el acceso a servicios, derechos y responsabilidades.
- Mientras que la validación de las cualificaciones formales de los Centros de Educación Superior está ya establecida en los países del estudio a través de una variedad de agencias, hay muy pocos recursos para la validación o el reconocimiento de cualificaciones para las habilidades aprendidas a través del trabajo o en niveles inferiores de Educación. La excepción es Alemania, donde existe un amplio cuerpo de evidencia y práctica a través de la red IQ (Integración a través de la calificación). A través de los socios de este proyecto, se han establecido centros de información (IBAS) para proporcionar asistencia en el reconocimiento de cualificaciones obtenidas en el extranjero y facilitar el acceso al mercado de trabajo, comprender el proceso de reconocimiento formal de las cualificaciones adquiridas y ayudar a encontrar medidas de compensación de formación. La red IQ ha publicado recomendaciones sobre cómo, y con qué instrumentos y métodos, la validación de las calificaciones de contextos formales, no formales e informales que podría ser útil para los emigrantes y los refugiados.

Aquí se pueden encontrar ejemplos de herramientas para la validación y reconocimiento de competencias de contextos no formales sugeridas para el grupo objetivo de emigrantes:

http://www.netSwerk-iq.de/network-iq-start-page/publications/iq-good-practice.html

Pero a pesar de que existen sistemas legales u obligatorios en toda Europa, es la creencia de **New Start** que las agencias que apoyan a los emigrantes y refugiados y que tienen una experiencia similar de metodologías variadas como nuestros socios, están en una buena posición para mejorar los perfiles de



competencias de sus alumnos para que coincidan con las descripciones de trabajo existentes y los roles del mercado laboral.

La clave para validar las competencias dentro de la comunidad emigrante, es la creación de una herramienta de creación de perfiles que recoja las competencias y experiencias ya adquiridas. Esto puede combinarse con perfiles de empleos o niveles de conocimiento y comprensión que coincidan con los descriptores de los marcos de cualificación.

Las metodologías más exitosas deben intentar combinar algunos o todos los elementos siguientes. El participante que desea tener sus competencias validadas necesita:

- Autoconciencia (lograda a través de la Reflexión Facilitada).
- Conciencia de oportunidad (lograda a través de formación de empleabilidad y prácticas en empresas).
- Habilidades para la toma de decisiones y evaluación (logradas a través de auditorías de Habilidades).
- Habilidades de transición (logradas a través del apoyo de idiomas, apoyo a la empleabilidad).

#### Integración en las metodologías de lugar de trabajo

A continuación se enumeran cuatro metodologías en las que todos los socios de **New Start** tienen experiencia y que creemos que se compartirán ampliamente en la comunidad que apoya a los refugiados, solicitantes de asilo y emigrantes. Creemos que estos son los mejores para facilitar el reconocimiento de habilidades hacia esa etapa crucial de integración en el lugar de trabajo:

#### 1 Reflexión facilitada como metodología

El uso de la reflexión para el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal implica una revisión de experiencias pasadas, y de alguna manera es similar al enfoque de biografía en las auditorías de habilidades. Los alumnos reflexionan sobre su experiencia para descubrir y luego expresar lo que estas experiencias les han enseñado. Ayuda a las personas a ver que el conocimiento y las habilidades se pueden obtener a través de una variedad de formas que incluyen vida familiar, trabajo remunerado o no, actividades comunitarias, voluntarias o de tiempo libre, experiencias clave y eventos en la vida. No hay restricciones sobre el tipo de experiencia que puede proporcionar a alguien conocimientos y habilidades, incluso las experiencias negativas podrían haber llevado a alguien a aprender algo sobre sí mismos ya que revela el potencial y la capacidad del alumno para aprender de las experiencias futuras. El reconocimiento a través de la reflexión permite a los alumnos tomar decisiones como realizar más estudios o formarse si así lo desean. También puede ayudar a alguien a planificar su carrera profesional o su desarrollo personal.

La reflexión se puede utilizar cuando los alumnos pueden demostrar que, a través de su experiencia, ya han adquirido los conocimientos y habilidades necesarios para un determinado curso de estudio o para un puesto de trabajo determinado. Además, ayuda a los alumnos a mejorar su autoestima al reconocer sus logros.



Sin embargo, se necesita facilitar la reflexión, ya que es probable que los alumnos sean más eficaces en el reconocimiento de sus habilidades previas y experimenten el aprendizaje si reciben apoyo para identificar cómo su aprendizaje previo se vincula con los requisitos para el puesto de trabajo. Se recomienda que las organizaciones que implementan la reflexión escojan a los los facilitadores o formadores más adecuados para poder apoyar a los alumnos.

#### El proceso:

Para proporcionar su evidencia, los alumnos deberán demostrar oralmente y / o mediante el trabajo escrito que han adquirido habilidades y conocimientos a través de sus experiencias. Esto implica reflexionar sobre esas experiencias, sacar de ellas lo que se ha aprendido, escribirlo o hablar sobre ello con el facilitador. La redacción y la conversación con el facilitador ayudarán a proporcionar la evidencia necesaria.

La evidencia se puede recopilar de diferentes maneras y se debe proporcionar a los alumnos orientación sobre el método que se utilizará. Los alumnos deben ser ayudados en la recolección o producción de esta evidencia. Aunque no es una lista exhaustiva, los siguientes ejemplos son una variedad de enfoques que podrían adoptarse:

- Cuentas reflexivas / diarios / libros de registro
- Evaluación oral
- Observación de práctica o simulación
- Benchmarking
- Perfil
- Registro de aprendizaje voluntario y cartera de experiencias
- Entrevista estructurada

Para una mejor validación formativa, es posible asignar el nivel de experiencia a los descriptores de créditos y cualificaciones nacionales o regionales (y, en última instancia, al Marco Europeo de Cualificaciones, EQF).

#### ¿Cómo reflexionamos?

Una forma de reflexionar es simplemente pensar en las cosas desde el inicio de una situación hasta la finalización de la misma. Otra forma de reflexionar es hacernos preguntas sobre cosas, por ejemplo, pensar en un trabajo, una comunidad o una función social que desempeñemos o hayamos jugado en el pasado. Esta es una práctica particularmente útil cuando se reflexiona con el propósito de validar o reconocer la experiencia pasada para ingresar al mercado laboral, a veces llamada S.T.A.R. enfoque (Situación, Tarea, Acción, Resultado). Tomando esa evaluación básica podemos incluir:

- ¿Qué hice en ese rol?
- ¿Cuáles fueron mis principales responsabilidades y tareas?
- ¿Cómo de fácil o difícil encontré ese rol?



- ¿Cuáles fueron algunos de los desafíos a los que me enfrenté al asumir ese rol?
- ¿Qué aprendí al asumir ese rol?

#### 2. Apoyo de Lenguaje Profesional como metodología

Aprender un idioma con el propósito de integrarse en la sociedad de acogida es un tema de política pública en un número creciente de países europeos, lo que naturalmente plantea la cuestión de la enseñanza de idiomas. Debido a que es importante adoptar un enfoque alentador que considere las necesidades de los alumnos, el contexto cultural del idioma es tan importante como el idioma en sí mismo.

Obtener el dominio del idioma del país de acogida tiene como objetivo final el poder obtener empleo. Con el fin de identificar las necesidades en términos de habilidades lingüísticas requeridas para una ocupación determinada, hay al menos cuatro factores importantes que deben tenerse en cuenta.

- ¿En qué momento de su proceso de integración los extranjeros acceden al mercado laboral?
- ¿Qué competencias de idiomas tienen cuando se incorporan al mercado de trabajo?
- ¿Qué deben saber los emigrantes para poder trabajar?
- ¿Qué deben poder entender, decir y escribir para poder trabajar?

El aprendizaje profesional más eficaz debe incluir tanto el estudio de términos generales y palabras que son útiles en el lugar de trabajo como conceptos más específicos que pertenecen a una profesión elegida. El objetivo es aprender cuanto más del idioma del país de acogida para obtener y mantener un trabajo en el campo profesional.

La formación profesional a menudo incluye la oportunidad de realizar unas prácticas profesionales en una empresa. En otras palabras, los alumnos tienen la oportunidad de hablar el idioma todos los días durante algunas semanas. También tienen la oportunidad de mostrar lo que pueden realizar y establecer contactos clave en empresas reales que mejoren su empleabilidad.

#### 3. Prácticas profesionales o laborales como metodología

Las prácticas en empresas pueden ser extremadamente valiosas para apoyar la integración en el mercado laboral. Organizar las prácticas profesionales requiere mucho tiempo y requiere establecer relaciones sólidas con las empresas, especialmente con las empresas en sectores que son importantes para la economía local y en los que existe un potencial de crecimiento. Al pensar en las prácticas se debe preparar el lugar de trabajo para recibir a los emigrantes y preparar al emigrante para la realización de las mismas.

Los principales resultados que se esperan de las prácticas son:

- Probar experiencias de trabajo que permitan a los grupos destinatarios desarrollar competencias integradas en las circunstancias de trabajo reales y habituales, incluida la práctica del vocabulario profesional.
- Mejorar las habilidades personales y la confianza.



• Aumentar las posibilidades de inserción laboral.

Las prácticas profesionales pueden considerarse buenas prácticas ya que son fáciles de replicar y pueden transferirse a diferentes contextos y países. Han demostrado ser eficaces en cuanto a los resultados logrados. Los socios en **New Start** que utilizan prácticas laborales afirman que el 50% de los emigrantes que logran unas prácticas de trabajo obtienen un contrato laboral y de esos, el 70% se convierten en contratos más largos o indefinidos. Además, a partir de los comentarios de los participantes, las prácticas profesionales satisfacen las expectativas de los grupos destinatarios.

Las prácticas profesionales proporcionan una gran cantidad de beneficios porque brindan muchas oportunidades al mismo tiempo: una posibilidad real de inserción en el mercado laboral y de una prueba de empleo, la oportunidad de una evaluación formal o informal de las habilidades en el contexto de una empresa o empleo concreto.

#### 4. Cursos de formación en empleabilidad como metodología

La enseñanza formal en el aula para formar al participante para el mercado laboral tiene un resultado claro en resultados y también permite evaluar los progresos de los alumnos. Algunas de estas técnicas las encontrará ampliadas en el Área Temática 5 de este manual.

La formación laboral puede proporcionar los siguientes resultados:

- CV adecuados que indican las habilidades y competencias.
- Solicitudes de empleo que demuestran el uso de habilidades y competencias de manera adecuada.
- Catálogo de habilidades que cubren competencias técnicas y transversales.
- Técnicas de entrevista donde un participante puede utilizar sus experiencias pasadas como evidencia de competencias.
- Desarrollo de habilidades sociales cruciales para los participantes.

La formación para la integración en el mercado laboral permite resultados y productos tangibles. Los participantes pueden, a través de diversas actividades, obtener una comprensión completa de sus competencias y demostrarlas de una manera relevante. Ofrece una estructura formal y teórica para desarrollar la formación lingüística y el inicio de prácticas profesionales.



#### 4) ¿COMO UTILIZAR ESTE MANUAL?

El proyecto **New Start** está enfocado a la preparación de formadores de adultos, brindándoles consejos, módulos de formación y materiales de formación utilizando diferentes técnicas necesarias para capacitar a refugiados y emigrantes para su integración óptima en la sociedad de los países de la Unión Europea. Este manual tiene como objetivo contribuir a mejorar las habilidades básicas y las competencias clave de los emigrantes y refugiados adultos necesarias para su inclusión en la sociedad y en el mercado laboral.

Los emigrantes y los refugiados están en riesgo de exclusión social. Provienen en general de una situación de extrema pobreza y sufrimiento que dificultan el comienzo de una nueva vida en el país de acogida. Por eso es necesaria una formación inclusiva para alcanzar el nivel básico necesario para integrarse en una nueva comunidad y ser parte del mercado laboral.

#### Técnicas formativas y enfoque metodológico

El manual de formadores **New Start** está destinado a ser útil para cualquier capacitador de adultos, independientemente de su formación académica y experiencia. Los módulos y unidades formativos están destinados a ser útiles en contextos de educación formal, no formal e informal. Son fáciles de entender y poner en práctica. Las unidades formativas proporcionan planes de unidades y ejercicios con ejemplos que están listos para usar en el aula.

Su estructura en áreas temáticas permite a los capacitadores utilizar los materiales de formación de forma aislada, por lo que los materiales de formación se pueden agregar como módulos a otros cursos de formación diferentes de los programas de ciudadanía, como los cursos de idiomas para extranjeros. Este manual también proporciona un itinerario formativo recomendado que combina las diferentes

unidades de formación como un curso de formación completo. Por lo tanto, al combinar unidades de áreas diferentes temáticas, el formador recibe una guía para conseguir la adquisición de las competencias deseadas por parte de los emigrantes y refugiados. Los ejercicios propuestos en las diferentes unidades se han concebido para ser utilizados en el mismo orden que se propone en el itinerario formativo como parte del proceso de inductivo del aprendizaje.

La licencia de Creative Commons en la que se publica este manual permite adaptar los contenidos a las necesidades del formador. El formador tiene así plena flexibilidad para elegir los materiales que se utilizarán, agregar o personalizar los materiales de formación que se proporcionan como muestras y que están listos para usar, o simplemente inspirarse con ejemplos e ideas para desarrollar otros similares.

Las técnicas de formación son diversas e interactivas y se han inspirado en otras disciplinas, como la psicología y los negocios, para enriquecer el enfoque metodológico. Las unidades de formación usan las siguientes metodologías:

#### 1. DINÁMICA DE GRUPO:

Basada en las técnicas de terapia grupal de psicología, esta dinámica involucra a un pequeño grupo de personas (entre siete y 12 se considera la mejor) y un facilitador. Durante la primera sesión, los miembros del grupo pueden comenzar presentándose y compartiendo por qué están



allí. Después de esto, el facilitador puede alentar a los miembros a hablar de sus experiencias. La forma en que se estructura una sesión dinámica de grupo dependerá del estilo del facilitador que ejecuta la sesión y la naturaleza de los problemas que se exploran. Esta técnica es muy útil para tratar temas delicados, como las cuestiones de género, y ayuda a desencadenar la autoreflexión en los individuos.

#### 2. ROLE PLAYING:

Esta técnica es una excelente herramienta para involucrar a los alumnos y permitirles interactuar con sus compañeros mientras intentan completar la misión que se les asignó en su rol específico. Este trabajo puede realizarse en grupos cooperativos y/o parejas donde los alumnos pueden mantener su rol durante la duración de la clase. Los alumnos están más comprometidos a medida que intentan responder al material formativo desde la perspectiva de su personaje.

#### 3. ESTUDIOS DE CASOS:

Después de años de uso generalizado en la formación de medicina y en escuelas de negocios, el método de enseñanza de estudio de caso se está convirtiendo en una técnica cada vez más común en otras disciplinas.

En un estudio de caso exitoso, los elementos comunes del caso son:

- La descripción del contexto del problema (un individuo, una familia, etc.).
- Datos complementarios, que pueden ir desde las citas o testimonios.
- Documentos, imágenes, video o audio.

Las tareas o ejercicios que se usan en estudios de caso se pueden hacer individualmente o en equipos para que los alumnos puedan intercambiar opiniones y encontrar soluciones.

El manual de formación **New Start** utiliza un estudio de caso en dos capítulos que se utiliza en diferentes ejercicios de diferentes áreas temáticas:

#### ESTUDIO DE CASO: LA HISTORIA DE SARA Y SALIM (CAPÍTULO 1)

"Sara es una mujer de 35 años de Etiopía. Salim es también de Etiopía y tiene 54 años.

Ella es una emigrante que se ha reunido con su esposo Salim y sus dos hijos de 10 y 6 años. Su esposo era dueño de un garaje con su hermano en Etiopía, aunque nunca tuvo ninguna titulación, y ahora trabaja en un garaje con su primo haciendo pequeños trabajos trabajo de baja cualificación, pero él quiere aprender para llegar a ser mecánico de automóviles y tener su propio negocio. Su primo no podrá mantenerlo en el trabajo por mucho más tiempo, ya que siempre fue un trabajo temporal y su primo tiene miembros de su propia familia inmediata a los que desea emplear.

Sara se casó cuando tenía 22 años. Tiene padres ancianos y, como era la más joven de siete hijos, era su trabajo cuidarlos incluso después de casarse y tener una familia propia. También ayudó en la tienda de comestibles de su tío de vez en cuando. Cuando ella se casó, el joven matrimonio vivió con los padres de Salim hasta que éstos murieron.

Sara fue a la escuela hasta los 18 años, aunque su educación a menudo se interrumpió debido a sus deberes de cuidado en el hogar. Ella aprendió algo de italiano y antes de venir aquí comenzó a aprender un poco de español.



Sara vive en España desde hace 3 meses y actualmente asiste a clases de idiomas 3 horas por semana en su casa con alguien de la comunidad etíope cuyo español es bastante bueno.

Desde que llegaron al país, se han quedado con el primo de su marido dentro de la Comunidad Etíope. Pero tendrán que irse a fin de mes y están buscando un lugar para quedarse, lo que significará mudarse a una parte diferente de la ciudad desde donde ahora viven y desde donde los niños van a la escuela. Quieren que sus hijos vayan a una buena escuela, así que quieren vivir en un área de alta calidad y no quieren vivir en un barrio marginal porque no quieren que los niños estén expuestos a las drogas y el alcohol. Su esposo está decidido a que a sus hijos les vaya bien en la escuela y también quiere que destaquen en los deportes.

Su esposo, que es un poco mayor que Sara, sufre de presión arterial alta, por lo que espera recibir tratamiento médico.

Sara quiere ir a un curso para obtener competencias como secretaria porque quiere trabajar para su esposo como recepcionista y secretaria. Pero Salim no está Contenidoo con que ella realice demasiadas actividades fuera del hogar, y no cree que se necesite ninguna cualificación, ya que él tiene la intención de hablar con los clientes. Esta es una fuente de tensión para ambos.

Ella quiere aprender español.

Ambos desean poder enviar dinero a su hogar en Etiopía y quizás traer a su familia extensa aquí en el futuro.

Quieren ser activos en la comunidad etíope, pero les preocupa hacer amigos fuera de la comunidad, especialmente porque la comunidad etíope es muy estrecha y se desaprueba demasiado el compromiso con la comunidad anfitriona.

Ambos asisten regularmente a la mezquita y a Salim le gustaría que los chicos se inscriban en una Madrasa de sábado para que puedan seguir sus estudios islámicos y conocer el Corán en detalle.

### LA HISTORIA DE SARA Y SALIM (CAPÍTULO 2)

Sara encuentra la vida en España muy diferente y muy difícil de entender.

Sara estaba con Selim, hablando el uno con el otro. Selim estaba muy decepcionado, en Etiopía se imaginaba que en Europa todo sería gratis, que tendría una hermosa casa, un coche, un trabajo ... Se había ganado la vida hasta ahora porque tenía un trabajo con su primo, reparando automóviles. Ahora si quiere iniciar su propio negocio necesita dinero, por lo que decide conseguir un trabajo, ahorrar dinero y tener un taller de automóviles en el futuro.

Hoy Selim tuvo éxito en tener un nuevo trabajo, un trabajo real fuera de la protección de su familia, pero se dio cuenta de que el salario ofrecido apenas lo ayuda a pagar el alquiler de su nuevo piso (ni siquiera con la ayuda de subsidios sociales).

Decidió aceptar el trabajo porque sabía lo difícil que era encontrar uno hoy en día, especialmente para alguien sin cualificación. Muchos desempleados esperan todos los días en la oficina de trabajo. Muchos españoles tampoco tienen trabajo ... Así que decidió aceptar este empleo para que su primo pueda continuar con su negocio familiar. Su preocupación era ... ¿Cómo voy a pagar las facturas? Electricidad, agua, transporte público ...

Sara trató de consolarlo y le dijo que pronto encontrarían una solución.

Al día siguiente, Sara conoció a su vecina de al lado, la Sra. Accaoui. Ella es de Marruecos y tiene 3 hijos, y ha vivido en el Reino Unido durante 10 años. La Sra. Accaoui es muy agradable. La Sra. Accaoui está trabajando como cocinera en un hotel mientras sus tres hijos van a la escuela. De este modo, ella puede ganarse la vida también. Su esposo trabaja en un almacén y con estos dos salarios tienen suficiente



dinero para enviar a su familia en Marruecos y para ahorrar dinero para el futuro. Como Selim, su esposo está dispuesto a comenzar un negocio. La Sra. Accaoui le dice a Sara que vaya a la oficina de empleo y que también visite los servicios sociales. Ella debe pedir una cita y esperar en una larga cola, pero vale la pena hacerlo.

Selim no está Contenidoo con la idea de que Sara trabaje fuera del negocio familiar, pero también piensa que esto podría ayudarlos a comenzar una nueva vida, y que en el futuro, cuando ahorren dinero, él comenzará su propio negocio y Sara trabajará con él.

En la oficina de empleo, el funcionario (una persona muy seria y que no sonreía nunca) le dijo qué hacer. Para registrarse como un demandante de empleo. Le habló de la posibilidad de asistir a un curso gratuito de "asistente de cuidado de ancianos". Sara tenía poca experiencia laboral en Etiopía, pero como cuidó a sus padres, Sara pensó que podría funcionar.

Sara se sintió feliz, pero estaba realmente abrumada con papeles, formularios, burocracia, pero al final, con la ayuda de la Sra. Accaoui, los completó y los entregó a la oficina de empleo. Selim pensó que estaba perdiendo el tiempo y que no tendría éxito. Realmente no le gustaba la idea.

Sara también se dio cuenta de que, mientras estudiaba, los gastos debían pagarse, y que se morirían de hambre antes de terminar de estudiar. Entonces ella visitó las oficinas de servicios sociales. Allí ella explicó su situación. La funcionaria era una mujer agradable; ella la ayudó a completar 3 formularios diferentes, a pedir ayida económica para pagar el alquiler y otros gastos como gas, agua y electricidad. Ella también recibió un ticket de transporte público para un año. La funcionaria le dijo que todas estas ayudas económicas provenían de los impuestos de los ciudadanos que contribuyen mientras llevan a cabo negocios o bien como empleados, y que tan pronto como su situación mejorase no podría ya beneficiarse de estos subsidios y que también pagaría impuestos. Sara estaba satisfecha y pensó que estaría Contenidoa de poder contribuir si su vida de verdad era tan próspera.

Cuando terminó su cita en la oficina de servicios sociales, salió muy satisfecha, pero se encontró en la calle a un hombre muy grosero. Era blanco, de unos 50 años, sucio y vestido de una manera muy extraña, y estaba borracho. Él le gritó: ¡vuelve a tu país! Devuélveme mi trabajo, estoy en mi país! ¡Vete a casa! Sara estaba muy ofendida. ¿Cómo podría ser tan injusto y grosero? La gente pasaba por la calle como si nada hubiera pasado ... Después de un tiempo, una anciana se acercó a ella. "¿Estás bien querida? No lo escuches. Está borracho y siempre está pidiendo dinero por ahí ", dijo. Sara le dijo a la anciana que estaba bien y se fue a casa.

Después de algunos meses, Sara terminó su curso y tuvo su primera entrevista de trabajo. Casi todos sus colegas en el curso de "cuidado de ancianos" ya tenían un trabajo. ¿Por qué fue tan difícil para ella? ¿Tal vez porque sus habilidades lingüísticas todavía eran demasiado básicas? Porque ella era etíope? Porque ella era negra?

El empleador era un joven muy agradable, pero ofrecía un salario muy bajo y sin vacaciones. Dijo que no tenía dinero para registrar a sus empleados, y que no habría Seguridad Social ... Sara dijo que conocía sus derechos y que no podía suprimir la Seguridad Social ... Pero él fue muy grosero con ella ... ¿Necesita el trabajo o no? Fue su pregunta ...

Sara regresó a casa muy decepcionada cuando descubrió que tenía una llamada telefónica para otra entrevista de trabajo. Aquí el salario era un poco mejor, la Seguridad Social estaba cubierta por la empresa, tenía fines de semana libres y condiciones de trabajo decentes.

Después de algunos meses trabajando, Sara está muy feliz con el trabajo. Los colegas son amables y trabajar con personas mayores es muy gratificante.

Selim y ella están ahorrando dinero y enviándolo a su familia en Etiopía. El próximo año Selim comenzará su negocio y Sara trabajará con él. Están empezando a creer de que tendrán un buen futuro en España ".



#### **ESTRUCTURA DEL MANUAL**

El manual se estructura en 5 áreas temáticas clave para la formación de emigrantes y refugiados. Son fácilmente identificables mediante los diferentes colores temáticos:

AREA TEMÁTICA 1	DERECHOS Y DEBERES EN EUROPA
AREA TEMÁTICA 2	INTEGRACIÓN
AREA TEMÁTICA 3	CULTURA EUROPEA
AREA TEMÁTICA 4	GÉNERO
AREA TEMÁTICA 5	ORIENTACIÓN LABORAL

Cada área temática consiste en un módulo apoyado por 2 o 3 unidades de enseñanza que combinan las técnicas formativas de dinámica de grupo, estudio de casos y role playing:

- 1. Derechos y deberes europeos
- 2. La verdadera Europa frente al "sueño europeo"
- 3. Cultura europea en general
- 4. Cuestiones de género
- 5. Cultura del lugar de trabajo

Cada módulo muestra un resumen en forma de tabla fácil de leer, que contiene información detallada para el formador en los siguientes puntos:

- a. Área temática.
- b. Contenido.
- c. Objetivos.
- d. Unidades (número y breve descripción)
- e. Duración de cada unidad
- f. Requisitos de los estudiantes
- g. Resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y competencias)
- h. Recursos necesarios.

Después de las unidades se encuentran algunos ejemplos de materiales formativos para uso en el aula.



#### RECOMENDACIONES PARA UTILIZAR ESTE MANUAL

#### 1. INCORPORACIÓN DE UNA UNIDAD FORMATIVA AISLADA EN UN CURSO DE IDIOMAS

A veces es interesante abordar un solo problema con los alumnos que ya están asistiendo actualmente a un curso de formación de idioma o de ciudadanía. En este caso, nuestra sugerencia es personalizar e insertar una de las Unidades de formación de New Start en su curso actual.

- 1. Primero lea la lista de unidades formativas proporcionadas a continuación.
- 2. Vaya al módulo de formación del área temática correspondiente para una mejor comprensión.
- 3. Acceda a la Unidad a través del hipervínculo en el módulo de su área temática.
- 4. Utilice o personalice los materiales de formación proporcionados en la unidad de formación.
- 5. Integre esta unidad de formación en su curso de idioma o de ciudadanía para emigrantes y refugiados.

#### 2. INTEGRAR UNO O MÁS MÓDULOS EN UN CURSO DE FORMACIÓN EXISTENTE

A veces es interesante agregar un nuevo módulo a su actual curso de formación para emigrantes y refugiados en búsqueda de empleo, formación de habilidades cotidianas, formación para el empleo o reconocimiento de competencias. En este caso, nuestra sugerencia es personalizar e insertar todo el conjunto de las Unidades de formación del área temática de New Start en su curso actual.

- 1. Primero lea la lista de unidades formativas proporcionadas a continuación.
- 2. Vaya al módulo de formación del área temática correspondiente para una mejor comprensión.
- 3. Acceda a la Unidad a través del hipervínculo en el módulo de su área temática.
- 4. Utilice o personalice los materiales de formación provistos en todas las unidades de formación del área temática que le interese.
- 5. Integre estas unidades formativas su curso actual para emigrantes y refugiados.

#### 3. SIGA NUESTRA PROPUESTA DE ITINERARIO FORMATIVO

Este itinerario formativo se ha diseñado para ser utilizado como un curso de formación completo para una mejor integración en Europa de los emigrantes y los refugiados.

La combinación de diferentes unidades en áreas temáticas permite un enfoque inductivo del aprendizaje de emigrantes y refugiados. Los ejemplos y ejercicios son complementarios y siguen un orden que ayuda al proceso de aprendizaje y permite una mejor comprensión de los emigrantes y refugiados.

Le recomendamos que si utiliza el itinerario formativo propuesto, que se respete el mismo orden sugerido, ya que parte de la información en los estudios de casos se continúa en las siguientes unidades de formación.



DERECHOS Y DEBERES	UNIDAD 1: ENTENDIENDO LA CARTA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Unidad 1
DERECHOS Y DEBERES	UNIDAD 2: DERECHOS ASOCIADOS A DEBERES  Unidad 2
INTEGRACIÓN	UNIDAD 3: ENTENDIENDO LAS BARRERAS A LA INTEGRACIÓN <u>Unidad 3</u>
INTEGRACIÓN	UNIDAD 4: PLAN DE ACCIÓN PARA EMIGRANTES Y REFUGIADOS <u>Unidad 4</u>
INTEGRACIÓN	UNIDAD 5: ENTENDIENDO LOS PREJUICIOS Y EL RACISMO <u>Unidad 5</u>
CULTURA EUROPEA	UNIDAD 6: UNIFICACION EUROPEA Unidad 6
CULTURA EUROPEA	UNIDAD 7: PROS AND CONTRAS DE LA UNIÓN EUROPEA  Unidad 7
GÉNERO	UNIDAD 8: IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA. ASPECTOS Y PUNTOS DE VISTA Unidad 8
GÉNERO	UNIDAD 9: PREJUICIOS CONTRA LAS MUJERES  Unidad 9
GÉNERO	UNIDAD 10: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN EL TRABAJO  Unidad 10



ORIENTACIÓN	UNIDAD 11: PARA UNA BÚSQUEDA DE TRABAJO EFICAZ
LABORAL	Unidad 11
ORIENTACIÓN	UNIDAD 12: CONCIENCIACIÓN DE LA DIVERSIDAD
LABORAL	Unidad 12
27.207.212	
ORIENTACION	UNIDAD 13: APRENDER DIFERENTES CONTEXTOS
LABORAL	CULTURALES <u>Unidad 13</u>



## 5) ÁREAS TEMÁTICAS, MÓDULOS FORMATIVOS, UNIDADES FORMATIVAS Y EJERCICIOS

## ÁREA TEMÁTICA 1

## **DERECHOS Y DEBERES EUROPEOS**

TÍTULO DEL MÓDULO	ENTENDIENDO LA CARTA EUR	ROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES
Contenido	El módulo consta de 2 unidades de 6 horas en total, cada una con diferentes técnicas de enseñanza para:  1 Comprender los principios que inspiraron la Carta: dignidad humana, libertad, igualdad y solidaridad  2 Comprender los conceptos de la Carta Europea de los Derechos Fundamentales, especialmente los relacionados con la Libertad, la Igualdad y la Solidaridad.  3 Comprender la idea de que los derechos también están asociados a los deberes.	
Objetivos	Al final de este módulo formativo, los alumnos podrán comprender los conceptos de diversidad, tolerancia y respeto mutuo. Podrán comprender sus mínimos derechos y también los deberes asociados a ellos. Por lo tanto, podrán detectar abusos contra ellos y también reconocer cuándo sus acciones podrían considerarse punibles por la ley.	
Unidades	UNIDAD 1 Comprender que los migrantes y refugiados tienen diferentes antecedentes culturales, sociales y educativos y que no sólo son diferentes de los europeos, sino también completamente diferentes entre sí, sus historias son diferentes, pero todos viven en Europa. Comprender los conceptos de diversidad, tolerancia y respeto mutuo. Breve descripción de los siguientes derechos: - Derecho a vivir Derecho de Asilo Igualdad ante la ley Igualdad entre hombres y mujeres No discriminación Derechos del niño, ancianos y discapacitados. Comprender que estos derechos están diseñados para proteger a los débiles. Comprender que para ejercer unos derechos también se han de cumplir	



	los deberes.		
	Mostrar aquellas situaciones que		
	pueden ser punibles ante la ley.		
	<u>Ir a la Unidad</u>	<u>Ir a la Unidad</u>	
2	2.1		
Duración	3 horas	3 horas	
Requisitos de los alumnos	Los estudiantes son inmigrantes adultos y refugiados de todas las edades (mayores de 18 años), países y condiciones.  Cuanto más diversa en nacionalidad, género y edad, mejor, entonces su diálogo puede ser más rico y sus puntos de vista más diversos. La alfabetización es obligatoria para que haya una buena comprensión de los materiales de enseñanza.  En términos de cualidades personales de los estudiantes debe ser:  - Motivado para aprender.  - Abierto para participar.		
Described as de assessables :		arse en el lenguaje utilizado en el aula.	
Resultados de aprendizaje	Conocimiento:		
	Los alumnos van a aprender so     Habilidades:	us derechos y deberes como ciudadanos europeos.	
	1) Los alumnos serán capaces de	reflexionar sobre su situación personal hacia el	
	ejercicio de los derechos y deberes.		
	2) Los alumnos serán capaces de detectar discriminación o abuso ejercido contra		
	ellos.		
	<ul><li>3) Los alumnos evitarán lo que se considera abuso o discriminación contra otros.</li><li>4) Los alumnos evitarán que sus actos puedan considerarse punibles ante la Ley.</li></ul>		
	Competencias:		
	ciudadanos y/o en el lugar de	onfianza en situaciones de la vida diaria, con otros trabajo, disminuyendo las ocasiones de conflicto indo su integración en la comunidad.	
Recursos necesarios	El principio rector ha sido seleccionar materiales y recursos con poco o ningún costo adicional, los formadores en todo caso decidirán qué recursos son los más adecuados en su contexto.		
	El uso de audiovisuales, noticias, periódicos, fotos, lo más real posible es de gran ayuda, ya que los alumnos lo ven como algo real, tangible y fácil de entender. El tamaño y la luz de la clase deben facilitar un ambiente agradable.		
	El diseño del aula debe fomentar el diálogo y el contacto visual entre todos los participantes (la forma U o O sería la mejor).		
	Los grupos deben ser reducidos: de 5 a 10 participantes.		
	artículos de periódicos y otro soporte a	exión a internet Wi-Fi para poder mostrar videos, udiovisual para ayudar a activar el diálogo.	
Metodología formativa	UNIDAD 1  Ejercicio 1  Está concebido para a ser un desend	cadenante para la auto-reflexión. La clase puede	



comenzar con una breve mesa redonda con todos los participantes explicando su país de origen, su actividad profesional o laboral realizada en su país y por qué, cómo y cuándo decidieron venir a Europa.

#### Ejercicio 2

Comenzará con un testimonio de alguien dependiendo del tema que se pretenda destacar: un refugiado solicitando derecho de asilo, una víctima de discriminación de género, una víctima de discriminación racial, etc.

#### **UNIDAD 2**

Se usará un estudio de caso para mostrar la experiencia de un emigrante involucrado en diferentes situaciones de la vida cotidiana y del trabajo, de modo que se muestre cómo se conocen sus derechos a través de una historia situacional práctica y simple. Estudio de caso. Historia de Sara y Selim ( Capítulos 1 y 2).

#### UNIDADES DE DERECHOS Y DEBERES EUROPEOS

UNIDAD 1	ENTENDIENDO LA CARTA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES
Contenido	Comprender que los migrantes y refugiados tienen diferentes antecedentes culturales, sociales y educativos y que no sólo son diferentes de los europeos, sino también completamente diferentes entre sí, sus historias son diferentes, pero todos ellos viven en Europa.  Comprender los conceptos de diversidad, tolerancia y respeto mútuo.
Objetivos	<ul> <li>Comprender los conceptos de diversidad y tolerancia.</li> <li>Comprender los principios que inspiraron la Carta: dignidad humana, libertad, igualdad y solidaridad.</li> </ul>
Duración	3-4 horas
Consejos al formador	Los formadores deben alentar a los participantes a que se sientan libres de hablar. Los capacitadores deben alentar a los alumnos a hablar e invitarlos a todos a opinar. El diálogo debe ser rico y libre. Los formadores deben fomentar la participación de todos.
Metodología formativa	Los estudiantes trabajarán en grupo. Se recomienda tener un máximo de 5-10 alumnos para favorecer la participación. Uso de estudios de casos para estimular el diálogo.
Recursos necesarios	Proyector y portátil Diseño del aula en forma de O o U para facilitar la participación. Artículos de periódico para el segundo ejercicio
Materiales de apoyo	Fotografías u objetos presentados por los propios alumnos Artículos del periódico Presentación en power point sobre el primer conjunto de derechos fundamentales

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método		Equipo
Ejercicio 1	1Comprender los conceptos de diversidad, comprensión mutua y tolerancia. Esto está destinado a	120"	Materiales suministrad



Entendiendo los conceptos de	ser un desencadenante de auto-reflexión.	90	os por los
diversidad y tolerancia	La clase puede comenzar con una breve mesa redonda con todos los participantes presentándose, explicando su país de origen, su actividad profesional / laboral realizada en su país de origen y por qué, cómo y cuándo decidieron venir a Europa. Para hacerlo más agradable, y para evitar centrarse en recuerdos tristes, sugiera que cada participante traiga buenos recuerdos con fotos de su país de origen, o que muestre a los demás algo de comida, alguna festividad o ropa típica de su país de origen. Entonces se establecen las reglas de la dinámica: todos los participantes deben y pueden hablar. La opinión es libre y nadie es censurado por su opinión.  La dinámica de la clase finaliza sin ninguna conclusión específica para fomentar un ambiente relajado, autoreflexión y reflexión grupal hasta el próximo ejercicio.  Como el ejercicio es bastante largo, la sesión puede continuar después de un descanso prolongado o la próxima sesión para comenzar el siguiente día de formación.	minutos de dinámica de grupo	alumnos mismos
Ejercicio 2 Entendiendo los principios que inspiraron la Carta	2 Comprender los principios que inspiraron la Carta: dignidad humana, libertad, igualdad y solidaridad.  "Los pueblos de Europa, al crear una unión cada vez más estrecha entre ellos, están resueltos a compartir un futuro pacífico basado en valores comunes"  El formador hace una reflexión del contexto: por qué nacieron y por qué se necesitan. Después de la Segunda Guerra Mundial, existía la creencia de que la paz y la no violación de los derechos humanos deberían ser el futuro de Europa.  Luego se muestra un testimonio. Alguien que depende del tema que se pretenda destacar: un refugiado con derecho de asilo, una víctima de discriminación de género, una víctima de discriminación racial, etc. El testimonio puede ser una charla presencial, o una entrevista en video o una película , dependiendo de los recursos disponibles.  Ejemplos de temas útiles: trabajo infantil, matrimonios infantiles, persecución política, ataques racistas, etc.  Después del testimonio, se inicia un diálogo guiado por preguntas. Primero viniendo con las más evidentes y fáciles hacia las más complejas al final de la sesión.	30 minutos de trabajo en clase	Pizarra. Artículo de periódico donde se trate un caso de violación de los derechos fundamental es
Ejercicio 3	<ul> <li>3Comprender los siguientes derechos:</li> <li>Derecho a vivir: no existe la pena de muerte en los países de la UE.</li> <li>Asilo: para ser utilizado solamente cuando hay riesgo para la vida y persecución. Convenio de Ginebra: "Todo refugiado tiene deberes respecto del país en que se encuentra, que requieren en particular que se ajuste a sus leyes y reglamentos, así como a las medidas adoptadas para el mantenimiento del orden público"</li> <li>Igualdad ante la ley: la idea de equidad de Justicia y</li> </ul>	60 minutos	Power point, ordenador, pantalla y proyector



Justicia para todos.

- Igualdad entre hombres y mujeres: las mismas leyes se aplican a hombres y mujeres en Europa.
- No discriminación: "Cualquier discriminación basada en cualquier motivo, como sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, idioma, religión o creencia, opinión política o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, propiedad, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual estarán prohibidas". Existe el derecho a no ser discriminado y el deber de no discriminar.
- Derechos del niño, ancianos y discapacitados: "En todas las acciones relacionadas con los niños, ya sean tomadas por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del niño debe ser una consideración primordial". Habrá una serie de medidas para proteger e integrar y dar dignidad, independencia a personas mayores y discapacitadas.

El formador muestra cada derecho en una diapositiva, comenta sobre ella y abre un diálogo en el que se le pregunta cómo gestionan este problema en su país de origen para comprender las diferencias.

Al final de la sesión debe haber dos conclusiones:

- 1) Independientemente de las tradiciones y culturas que sean el origen del migrante / refugiado, algunas prácticas son ilegales en Europa y son perseguidas por la ley. Por lo tanto, debe haber una observación de la ley europea o se tendrán problemas con la justicia.
- 2) Que los migrantes / refugiados tienen los mismos derechos que los ciudadanos europeos de no ser discriminados por raza, religión o género. Cualquier violación de estos derechos puede ser castigada por la ley.
- 3) ¿Qué sucede cuando un migrante / refugiado vive ilegalmente en el país? Los permisos de residencia deben ser lo primero que se debe hacer para estar protegido por la ley.



UNIDAD 2	DERECHOS ASOCIADOS A DEBERES
Contenido	Comprender los conceptos de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, especialmente los relacionados con la Libertad, la Igualdad y la Solidaridad.  Comprender la idea de que los derechos también están asociados a deberes.
Objetivos	<ul> <li>Comprender los conceptos de diversidad y tolerancia.</li> <li>Comprender los principios que inspiraron la Carta: dignidad humana, libertad, igualdad y solidaridad.</li> <li>Comprender qué esperar de la sociedad y qué se espera de los emigrantes y refugiados en la vida diaria.</li> </ul>
Duración	4 horas
Consejos al formador	Los formadores deben alentar a los participantes a que se sientan libres de hablar. Los capacitadores deben alentar a los alumnos a hablar e invitarlos a todos a opinar. El diálogo debe ser rico y libre. Los formadores deben alentar la participación de todos.
Metodología formativa	Los estudiantes trabajarán en un grupo de aula. Se usará un estudio de caso para estimular el diálogo. Se recomienda tener un máximo de 5-10 alumnos para permitir la participación.
Recursos necesarios	Ordenador y proyector.  Disposición de las mesas en forma de O o U para facilitar la participación.  Un estudio de caso.
Materiales de apoyo	Un estudio de caso. La historia de Sara y Salim (Capítulos 1 y 2). Presentación de powerpoint para los derechos fundamentales.



	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Entendiendo la idea de derechos y deberes cuando se aplican los derechos fundamentales	Breve resumen de los siguientes derechos: - Educación: la educación es obligatoria hasta los 16 años en Europa. La educación obligatoria debe proporcionarse de forma gratuita Participar en el trabajo: todos los ciudadanos tienen derecho a trabajar. Si está desempleado, puede disfrutar de beneficios sociales que difieren enormemente de unos a otros países europeos Tener un negocio: todos los ciudadanos pueden comenzar una nueva empresa Propiedad: todos los ciudadanos pueden tener propiedad y esto debe ser respetado Condiciones laborales justas: se debe respetar la legislación laboral, incluidas condiciones de trabajo saludables y seguras. La legislación laboral puede diferir mucho de un país europeo a otro Seguridad social y asistencia social: existe el derecho a la salud y la asistencia social. El apoyo social también se proporciona a los ciudadanos desfavorecidos; también difiere mucho de un país a otro Cuidado de la salud: algunos tratamientos de salud se proporcionan de forma gratuita dependiendo del país europeo. Entender que para ejercitar estos derechos también hay deberes como el pago de impuestos porque estos beneficios sociales deben pagarse entre todos. Comprender el concepto de solidaridad.	60"	Presentación de Powerpoint. Ordenador, pantalla y proyector. Estudio de caso Capítulo 1 y 2.

#### **MATERIALES FORMATIVOS PARA LA UNIDAD 2**

ESTUDIO DE CASO: LA HISTORIA DE SARA Y SALIM (CAPÍTULO 1)

"Sara es una mujer de 35 años de Etiopía. Salim es también de Etiopía y tiene 54 años.

Ella es una emigrante que se ha reunido con su esposo Salim y sus dos hijos de 10 y 6 años. Su esposo era dueño de un taller de reparación de coches con su hermano en Etiopía, aunque nunca tuvo ninguna titulación, y ahora trabaja en un taller con su primo haciendo pequeños trabajos de baja cualificación, pero él quiere aprender para llegar a ser mecánico de automóviles y tener su propio negocio. Su primo no podrá mantenerlo en el trabajo por mucho más tiempo, ya que siempre fue un trabajo temporal y su primo tiene miembros de su propia familia inmediata a los que desea emplear.

Sara se casó cuando tenía 22 años. Tiene padres ancianos y, como era la más joven de siete hijos, era su trabajo cuidarlos incluso después de casarse y tener una familia propia. También ayudó en la tienda de comestibles de su tío de vez en cuando. Cuando ella se casó, el joven matrimonio vivió con los padres de Salim hasta que éstos murieron.



Sara fue a la escuela hasta los 18 años, aunque su educación a menudo se interrumpió debido a sus deberes de cuidado en el hogar. Ella aprendió algo de italiano y antes de venir aquí comenzó a aprender un poco de español.

Sara vive en España desde hace 3 meses y actualmente asiste a clases de idiomas 3 horas por semana en su casa con alguien de la comunidad etíope cuyo español es bastante bueno.

Desde que llegaron al país, se han quedado con el primo de su marido dentro de la Comunidad Etíope. Pero tendrán que irse a fin de mes y están buscando un lugar para quedarse, lo que significará mudarse a una parte diferente de la ciudad y desde donde los niños van a la escuela. Quieren que sus hijos vayan a una buena escuela, así que quieren vivir en un área de alta calidad y no quieren vivir en un barrio marginal porque no quieren que los niños estén expuestos a las drogas y el alcohol. Su esposo está decidido a que a sus hijos les vaya bien en la escuela y también quiere que destaquen en los deportes.

Su esposo, que es un poco mayor que Sara, sufre de presión arterial alta, por lo que espera recibir tratamiento médico.

Sara quiere ir a un curso para aprender como secretaria porque quiere trabajar para su esposo como recepcionista y secretaria. Pero Salim no está contento con que ella realice demasiadas actividades fuera del hogar, y no cree que se necesite ninguna cualificación, ya que él tiene la intención de hablar con los clientes. Esta es una fuente de tensión para ambos.

Ella quiere aprender español.

Ambos desean poder enviar dinero a su hogar en Etiopía y quizás traer a su familia (hermanos) aquí en el futuro.

Quieren ser activos en la comunidad etíope, pero les preocupa hacer amigos fuera de la comunidad, especialmente porque la comunidad etíope es muy reducida y estrecha y se desaprueba demasiado el compromiso con la comunidad anfitriona.

Ambos asisten regularmente a la Mezquita y a Salim le gustaría que los chicos se inscriban en una Madrasa de sábado para que puedan seguir sus estudios islámicos y conocer el Corán en detalle.

LA HISTORIA DE SARA Y SALIM (CAPÍTULO 2)

Después de un tiempo, Sara piensa que la vida en España muy diferente y muy difícil de entender.

Sara estaba con Selim hablando el uno con el otro. Selim estaba muy decepcionado, en Etiopía se imaginaba que en Europa todo sería gratis, que tendría una hermosa casa, un coche, un trabajo ... Se había ganado la vida hasta ahora porque tenía un trabajo con su primo, reparando automóviles. Ahora si quiere iniciar su propio negocio necesita dinero, por lo que decide conseguir un trabajo, ahorrar dinero y tener un taller de automóviles en el futuro.



Hoy Selim tuvo éxito en tener un nuevo trabajo, un trabajo real fuera de la protección de su familia, pero se dio cuenta de que el salario ofrecido apenas lo ayuda a pagar el alquiler de su nuevo piso (ni siquiera con la ayuda de subsidios sociales).

Decidió aceptar el trabajo porque sabía lo difícil que era encontrar uno hoy en día, especialmente para alguien sin cualificación. Muchos desempleados esperan todos los días en la oficina de trabajo. Muchos españoles tampoco tienen trabajo ... Así que decidió aceptar este empleo para que su primo pueda continuar con su negocio familiar. Su preocupación era ... ¿Cómo voy a pagar las facturas? Electricidad, agua, transporte público ...

Sara trató de consolarlo y le dijo que pronto encontrarían una solución.

Al día siguiente, Sara conoció a su vecina, la Sra. Accaoui. Ella es de Marruecos y tiene 3 hijos, y ha vivido en España durante 10 años. La Sra. Accaoui es muy agradable. La Sra. Accaoui está trabajando como cocinera en un hotel mientras sus tres hijos van a la escuela. De este modo, ella puede ganarse la vida también. Su esposo trabaja en un almacén y con estos dos salarios tienen suficiente dinero para enviar a su familia en Marruecos y para ahorrar dinero para el futuro. Como Selim, su esposo está dispuesto a comenzar un negocio. La Sra. Accaoui le dice a Sara que vaya a la oficina de empleo y que también visite los servicios sociales. Ella debe pedir una cita y esperar en una larga cola, pero vale la pena hacerlo.

Selim no está contento con la idea de que Sara trabaje fuera del negocio familiar, pero también piensa que esto podría ayudarlos a comenzar una nueva vida, y que en el futuro, cuando ahorren dinero, él comenzará su propio negocio y Sara podrá quedarse en casa.

En la oficina de empleo, el funcionario (una persona muy seria y que no sonreía nunca) le dijo qué hacer para registrarse como un demandante de empleo. Le habló de la posibilidad de asistir a un curso gratuito de "asistente de cuidado de ancianos". Sara tenía poca experiencia laboral en Etiopía, pero como cuidó a sus padres, Sara pensó que podría funcionar.

Sara se sintió feliz, pero estaba realmente abrumada con papeles, formularios, burocracia, pero al final, con la ayuda de la Sra. Accaoui, los completó y los entregó a la oficina de empleo. Selim pensó que estaba perdiendo el tiempo y que no tendría éxito. Realmente no le gustaba la idea.

Sara también se dio cuenta de que, mientras estudiaba, los gastos debían pagarse, y que se morirían de hambre antes de terminar de estudiar. Entonces ella visitó las oficinas de servicios sociales. Allí ella explicó su situación. La funcionaria era una mujer agradable; ella la ayudó a completar 3 formularios diferentes, a pedir ayida económica para pagar el alquiler y otros gastos como gas, agua y electricidad. Ella también recibió un ticket de transporte público para un año. La funcionaria le dijo que todas estas ayudas económicas provenían de los impuestos de los ciudadanos que contribuyen mientras llevan a cabo negocios o bien como empleados, y que tan pronto como su situación mejorase no podría ya beneficiarse de estos subsidios y que también pagaría impuestos. Sara estaba satisfecha y pensó que estaría contenta de poder contribuir si su vida de verdad llegaba a ser tan próspera.

Cuando terminó su cita en la oficina de servicios sociales, salió muy satisfecha, pero se encontró en la calle a un hombre muy grosero. Era blanco, de unos 50 años, sucio y vestido de una manera muy extraña, y estaba borracho. Él le gritó: ¡vuelve a tu país! Devuélveme mi trabajo, estoy en mi país! ¡Vete a casa! Sara estaba muy ofendida. ¿Cómo podría ser tan injusto y grosero? La gente pasaba por la calle como si nada hubiera pasado ... Después de un tiempo, una anciana se acercó a ella. "¿Estás bien



querida? No lo escuches. Está borracho y siempre está pidiendo dinero por ahí ", dijo. Sara le dijo a la anciana que estaba bien y se fue a casa.

. Casi todos sus colegas en el curso de "cuidado de ancianos" ya tenían un trabajo. ¿Por qué fue tan difícil para ella? ¿Tal vez porque su conocimiento de español todavía eran demasiado básico? Porque ella era etíope? Porque ella era negra?

Después de algunos meses, Sara terminó su curso y tuvo su primera entrevista de trabajo.

El entrevistador de empleo era un joven muy agradable, pero ofrecía un salario muy bajo y sin vacaciones. Dijo que no tenía dinero para registrar a sus empleados, y que no habría Seguridad Social ... Sara dijo que conocía sus derechos y que no podía suprimir la Seguridad Social ... Pero él fue muy grosero con ella ... ¿Necesita el trabajo o no? Fue su pregunta ...

Sara regresó a casa muy decepcionada cuando descubrió que tenía una llamada telefónica para otra entrevista de trabajo. Aquí el salario era un poco mejor, la Seguridad Social estaba cubierta por la empresa, tenía fines de semana libres y condiciones de trabajo decentes.

Después de algunos meses trabajando, Sara está muy feliz con el trabajo. Los colegas son amables y trabajar con personas mayores es muy gratificante.

Selim y ella están ahorrando dinero y enviándolo a su familia en Etiopía. El próximo año Selim comenzará su negocio y Sara trabajará con él. Están empezando a creer de que tendrán un buen futuro en España después de todo".

#### MATERIALES DE SALA DE CLASE PARA LA UNIDAD 2

Frase para comentar en la clase:

"Tolerancia no es compartir creencias sino respetar las diferentes creencias de los demás"

#### Ejercicio 2

Artículo de prensa o de Internet.

http://www.bbc.com/news/world-europe-34573825

"Novias infantiles" sirias y derecho internacional

"Incremento alarmante" en el número de matrimonios infantiles dentro de las comunidades de refugiados sirios en Jordania, Irak y el Líbano, dice Save the Children

Se argumenta que es para proteger a las niñas de agresión sexual y otras dificultades

También se considera salvaguardar el honor familiar



Reduce la carga económica para las familias de refugiados

Pero el matrimonio infantil amenaza la salud física y mental de una niña

Está prohibido por la Convención de Ginebra sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

El derecho al consentimiento libre y total de ambas partes se encuentra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 16).



Conocí a dos amigos sirios de Alepo, Majd y Samo. Les preocupa que el tema de las novias infantiles esté contaminando aún más la visión que los holandeses tienen del pueblo sirio y su cultura.

"Los refugiados aquí tienen un choque cultural en este momento. Traemos con nosotros nuestras creencias, nuestras tradiciones y no son fáciles de romper", dice Majd.

Pie de foto Majd de Aleppo cree que los sirios que llegan a los Países Bajos deben tener en cuenta las leyes holandesas

"Nuestro problema es que los holandeses no pueden ver la diferencia entre los sirios, pero es nuestra responsabilidad adaptarnos a estas nuevas leyes".

Samo recuerda encontrarse con una joven que estaba casada en un campamento de refugiados en Den Helder.

"Soy un refugiado pero estaba trabajando allí en la distribución de alimentos. Me conmovió mucho. Pensé que el niño era su hermano pequeño. Cuando ella dijo: 'este es mi hijo', me sorprendió. Tenía 14 años. Ella aceptó su destino, pero está mal ".

Majd fue adoptado de manera informal por una familia holandesa que lo invitó a comidas caseras y le ayudó con su idioma. Muchos holandeses apoyan a aquellos que han huido del conflicto. Pero existen desafíos complejos. Y como muestra la reacción a los informes sobre novias infantiles, la integración cultural puede ser complicada.



THEMATIC AREA 2 INTEGRACION

MODULE TITLE	ENTENDIENDO LA EUROPA REAL RESPECTO EL "SUEÑO EUROPEO"			
Contenido	El objetivo del Módulo es ayudar a los emigrantes a comprender la diferencia entre sus aspiraciones como recién llegados y la realidad de vivir y trabajar en Europa, incluyendo las barreras a las que se enfrentarán. El objetivo final es apoyarlos en sus decisiones futuras, tanto en su vida personal como profesional, y ayudarlos a elaborar un plan de acción para eliminar y abordar las barreras a medida que trabajan hacia sus objetivos finales. El módulo considerará la reflexión, la planificación de acciones y la definición de metas como metodologías activas y también abordará los problemas que causan prejuicios y racismo y cómo gestionarlos.  Un elemento único de este módulo será reflexionar sobre las circunstancias del estudio de caso que se ha creado para este módulo, de una mujer etíope que reside en España. Su historia se ha reunido a partir de una selección de estudios de casos genuinos para mostrar lo más diverso posible una serie de problemas, oportunidades y barreras.			
Objetivos	Sensibilizar a los participantes sobre la diversidad cultural, los obstáculos para la integración desde el estudio de caso y, finalmente, cómo aplicar eso a ellos mismos y al apoyo que necesitarán en el futuro. Introducir a los participantes en una serie de metodologías útiles para ayudarles a identificar sus objetivos y los obstáculos para poder superarlos.			
Unidades	UNIDAD 3 Identificar las barreras que a las que se enfrentan los emigrantes y la distancia entre expectativas y realidad a las que se enfrentan los emigrantes y refugiados	UNIDAD 4 Gestionar las expectativas y eliminar barreras mediante el establecimiento de objetivos y el plan de acción	UNIDAD 5 Entender la diferencia entre la discriminación directa e indirecta. Ser consciente de situaciones que pueden ocurrir y cómo gestionarlas.  Ir a la unidad	
Duración	2 horas	2 horas	2 horas	
Requisitos de los alumnos	Los participantes son emigrantes y refugiados.			
Resultados de aprendizaje	Al final del módulo formativo, el alumno deberá adquirir los siguiente: Conocimientos:  1) Conocer y reconocer las barreras a la integración 3) Conocer los elementos SMART de la fijación de objetivos 4) Saber cómo dividir las metas en objetivos más pequeños del plan de acción 5) Conocer la diferencia entre discriminación directa e indirecta 6) Saber cómo detectar incidentes donde puede haber racismo y prejuicios Habilidades:			



	<ol> <li>Reconocer la diferencia entre las aspiraciones del emigrante y la realidad de vivir en Europa</li> <li>Usar y desarrollar el establecimiento de metas y la metodología de plan de acción</li> <li>Usar el enfoque adecuado para los grupos objetivo con diferentes antecedentes culturales y expectativas</li> <li>Apoyar a los participantes para tratar con el racismo y la discriminación</li> <li>Comprender cómo aplicar la teoría general a estudios de casos individuales y casos individuales</li> <li>Desarrollar formas de reconocer y eliminar las barreras a la integración</li> <li>Desarrollar formas de facilitar un plan de acción exitoso y el establecimiento de objetivos</li> <li>Desarrollar confianza en la gestión de problemas y situaciones de racismo</li> <li>Ayudar al participante a extraer información relevante del estudio de caso proporcionado y cómo aplicarla a situaciones reales.</li> </ol>
Recursos necesarios	Notas, papeles, bolígrafos, cartulinas, tijeras, marcadores, ordenador, conexión a Internet, pizarra, post-it, impresora.
Metodología formativa	Brainstorming, juegos, trabajo en grupo, role playing, simulación, estudio de casos.

## **UNIDADES DE INTEGRACIÓN**

UNIDAD 3	ENTENDIENDO LAS BARRERAS A LA INTEGRACIÓN
Contenido	El Consejo Europeo promueve la integración de los inmigrantes en los Estados miembros de la UE y ha identificado los indicadores clave europeos para ello:
	- Idioma local (que es un elemento relevante para iniciar un diálogo intercultural).
	- Ocupación (que representa un factor esencial para el proceso de integración, ya que asegura la participación económica de los Emigrantes en la sociedad)
	- Educación (que ayuda a los emigrantes a tener más éxito en la sociedad de acogida)
	- Inclusión social (que contribuye a la aceptación y la comprensión de diferentes culturas y a luchar contra la discriminación y la exclusión social).
	- Ciudadanía activa: la participación de los emigrantes en el proceso democrático, ya que los ciudadanos activos favorecen la integración y fortalecen su sentimiento de pertenencia a la sociedad.
Objetivos	Los formadores podrán ayudar a los usuarios a comprender dónde se encuentran en el proceso de integración, para poder identificar objetivos realistas que puedan diferir de sus



	expectativas.
Duración	2 horas
Consejos al formador	El Objetivo de la unidad es explicar y hacer que los participantes comprendan el proceso de integración y algunos de sus indicadores y, en particular, mostrar la diferencia entre las expectativas de los inmigrantes y refugiados recién llegados y la realidad. Los participantes utilizarán estas diferencias para identificar las barreras como una primera etapa para abordarlas, a través del plan de acción en la siguiente unidad.
Metodología formativa	Los participantes trabajarán principalmente con el Contenido de un estudio de caso, diseñado para mostrar muchos elementos y problemas, oportunidades y barreras. También utilizarán sus propios conocimientos inherentes, criterio y brainstorming para evaluar la diferencia entre las expectativas del estudio de caso y los emigrantes o refugiados en general y la realidad.
Recursos necesarios	Estudio de Caso. Capítulo 1
Materiales de apoyo	Estudio de Caso. Capítulo 1

PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD			
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Reflexión sobre las principales expectativas de los emigrantes	Brainstorming: pensar en las principales expectativas, en términos generales, que tienen las personas cuando se trasladan a Europa como emigrantes forzosos o voluntarios. Agruparlos en 4 categorías principales  Esto normalmente sería Prosperidad / Trabajo Educación Seguridad Salud	15 min	Pizarra, rotuladores
	Dentro de cada categoría, divídalo a lo que podría parecer el "sueño" comenzando cada frase con "Quiero  Por ejemplo: Quiero conseguir un buen trabajo Quiero conseguir un trabajo bien pagado Piensa en todos los que puedas bajo cada título  Mirar el estudio de caso proporcionado y ver cuántas de estas expectativas comparten con él.	25 min	Estudio de caso capítulo 1



	En un grupo, en una hoja de papel separada, o en una sección de una pizarra, anote cuáles son, o podrían ser, las realidades frente a cada uno de estos sueños.	20 min	Pizarra
	Ahora debe tener una indicación clara de cuáles son las diferencias entre la expectativa y la realidad. Y en qué		
	áreas de la vida (por ejemplo, educación / empleo) existe la mayor diferencia.		
	Nota: Las realidades deben reflejar la situación real en el país en el que vive		
Barreras	Ahora estamos listos para ver las barreras reales a la integración.	75 min	Pizarra, rotuladores
	Al mirar la lista de las realidades a las que se enfrentan		
	los migrantes, divida la clase en 3 y dé a cada grupo 2 de los temas siguientes.		
	Haga una lista de todas las barreras que pueda		
	encontrar:  •Acceso a la educación		
	Acceso al empleo		
	Acceso a las ayudas		
	Acceso a la vivienda     Acceso a la salud		
	Acceso a la saluu     Acceso a la seguridad		
	Al final de la actividad, cada grupo compartirá sus		
	hallazgos y, como grupo, reflexionará sobre los		
	indicadores identificados como barreras y los acordará o enmendará.		
	Mirando el caso de estudio (capítulo 1) y usando la		
	información de este módulo, complete la hoja de		Hoja de
	evaluación para Sara en el estudio de caso. Esto se desarrollará en el módulo 2 a través de la planificación		evaluación
	de acciones		

UNIDAD 4	PLAN DE ACCIÓN
Contenido	Identificar momentos clave en la vida de alguien y cómo eso afecta las elecciones en el futuro, y
	cómo desarrollar técnicas SMART de establecimiento de metas para un plan de acción eficaz que
	se base en la eliminación de barreras. Al final de la Unidad los participantes tendrán una
	planificación temporal para el estudio de caso y planes de acción para Sara y Salim como ejemplos



	prácticos de cómo usar esta metodología con ellos mismos.
Objetivos	Aprender la evaluación de los objetivos usando análisis SMART (specific, measurable, agreed upon, realistic and time-based) específico, medible, acordado, realista y basado en el tiempo, usar la planificación temporal de manera eficaz y aprender a realizar planes de acción efectivos y realistas como base.
Duración	2 horas
Consejos al formador	Esta Unidad debe verse como una continuación de la Unidad anterior, donde la clase ha trabajado en las barreras del estudio de caso, y ahora se trabajará el plan de acción. Al realizar el roleplaying como Sara y Salim, los participantes deben recurrir a sus experiencias reales y al tipo de elementos que se identifican como barreras.
Metodología formativa	Planificación temporal, objetivos SMART, role-playing, escucha activa y preguntas abiertas utilizando el estudio de caso.
Recursos necesarios	Estudio de caso. Capítulo 1
Materiales de apoyo	Planificación temporal Plantilla de plan de acción Hoja de trabajo de barreras Información de fijación de objetivos SMART

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Identificar los factores que influyen en las opciones de empleo <b>Ejercicio</b>	Haga que los participantes revisen la primera parte de su vida: desde el nacimiento hasta el presente. Deben escribir las fechas aproximadas y los eventos importantes que hayan sucedido en sus vidas con la ayuda del formador.	30 min	Ejemplo de biografía preparada por el formador
	Pídales a los participantes que extiendan sus biografías dos años hacia el futuro y que escriban los eventos que quieren que sucedan en esos años.  Finalmente, pídales que extiendan su biografía para llegar aproximadamente a los próximos 5 años añadiendo cualquier evento que deseen experimentar durante este período sus objetivos (pueden incluir un nuevo trabajo, una nueva casa, tener una familia, etc.)  En parejas o grupos pequeños, los participantes deben compartir sus biografías y compartir y hablar de ellas. En particular, deberían hablar de:		Bolígrafos, tijeras, papel A3, revistas y pegamento



	y las metas para los 5 años posteriores y lo que sucedió en su vida anterior?		
Aprendiendo de la experiencia	Divida el grupo en dos; un grupo completa la biografía de Sara, el otro la de Salim del estudio de caso (Capítulo 1) proporcionado, señalando los momentos clave en sus vidas y también identificando objetivos cortos (2 años) y largos (5 años)	20 min	Estudio de caso. Capítulo 1
Actividad para establecer objetivos  Comprender que un objetivo sin un plan sigue siendo sólo un objetivo: muchas personas tienen ideas, sueños que nunca suceden, porque nunca se planifican.  Pensamiento SMART: para ayudar y mantenerse motivado a lo largo del proceso de alcanzar la meta	Trabajo en grupo: registrar todos los objetivos para Sara y Salim en 2 años y en 5 años, y decidir si son objetivos reales:  Para evaluar si lo son se debe tener en cuenta si son:  Importantes y personales  Alcanzables mediante sus propias acciones  Una posibilidad razonable de ser alcanzada (realista)  Claramente definido y capaz de tener un plan de acción específico.  Presente la idea de la fijación de objetivos SMART.  En grupos ahora evaluar si estos objetivos se ajustan a los criterios SMART: Específico, Medible (¿cómo saben cuándo lo han logrado?), Alcanzable (realista),  Pertinente, Con límite de tiempo (¿hay una duración establecida para ello?)	30 min	Estudio de caso. Capítulo 1. Papel. Bolígrafos
Fraccionando objetivos  Identificando porciones pertinentes y realizables y su temporalización en paso y etapas  Plan de acción etapa 1	De nuevo en dos grupos. Considere los objetivos a 5 años de Sara y Salim. Los grupos deben comenzar a dividir los objetivos en una serie de pasos a corto plazo, cada uno de los cuales supere algunas de las barreras a las que se enfrentan. La clase ha analizado las barreras en la unidad anterior y estas deberían revisarse en esta unidad.	20 min	Estudio de caso. Capítulo 1. Papel. Bolígrafos



Plan de acción etapa 2  Introducir una herramienta de plan de acción para registrar la progresión del alumno y ayudar a asumir la responsabilidad de su desarrollo personal y profesional	Ahora proporcione a cada grupo una copia del plan de acción que debe adaptarse al entorno local. Enfóquese en particular en la sección donde se estipula quién es responsable de cada acción y se asegura un equilibrio razonable entre el formador y el alumno. Cada acción solo se puede registrar cuando el alumno está de acuerdo con la acción, su temporalización y responsabilidad.	20 minutes	Copias de los planes de acción
---	--	---------------	--------------------------------------

UNIDAD 5	ENTENDIENDO LOS PREJUICIOS Y EL RACISMO
Contenido	Introducción a la discriminación y comprensión de la diferencia entre discriminación directa e indirecta y cómo combatirla. La mayor parte de la unidad se realiza con role-playing para ofrecer a las personas una experiencia de primera mano de situaciones típicas.
Objetivos	Hacer clara la diferencia entre la discriminación indirecta y directa y proporcionar ideas y situaciones para ayudar a las personas a combatirla y abogar en nombre de los afectados. Aplicar ese aprendizaje a los estudios de casos proporcionados con este módulo y determinar si hay algo en la actitud o el comportamiento del estudio de caso que pueda llevar a la discriminación como una barrera.
Duración	2 horas
Consejos al formador	Conocimientos de role-playing son esenciales para esta unidad. Es importante tener accesorios o disfraces disponibles para facilitar la participación de los participantes. Si los participantes son un poco reticentes, vale la pena agregar 30 minutos al principio para hacer algunos ejercicios para romper las inhibiciones. Si bien es importante que los participantes tengan una comprensión básica de la legislación sobre discriminación, no se pretende que la unidad lo cubra en detalle. Proporcionarles acceso a la legislación apropiada es algo que los participantes podrían revisar antes o después de esta unidad.
Metodología formativa	Charla, brainstorming, role-playing y reflexión
Recursos necesarios	Situaciones de role-playing.  Información de discriminación directa e indirecta.  Legislación aplicable sobre discriminación.



Mai	teria	DC C	<b>6</b> 2	naı	n
IVIC	tei ia	C3 U	Са		A.

Situaciones de role-playing.

Estudio de casos.

Definiciones de discriminación.

Información de discriminación directa e indirecta.

PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD			
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Introduciendo el concepto de discriminación  Discriminación directa e indirecta	La diferencia entre discriminación indirecta y directa se explica con los ejemplos. Esto debería incluirse en el contexto de la legislación sobre discriminación en el país de acogida.  Nota: La discriminación directa a menudo es más fácil de notificar y legislar en contra. La discriminación indirecta es más difícil de identificar y, por lo tanto, mucho más dañina y la mayoría de los emigrantes en Europa occidental sufrirán de esta última porque la legislación de discriminación directa es relativamente sólida en toda la UE.  Una vez formados, se les pide a los participantes que piensen en otros ejemplos para demostrar que conocen la diferencia entre la discriminación directa e indirecta.	10 min	Recursos de internet.  Información sobre la ley de discriminación del país de acogida. Los formadores necesitarán preparar esto por adelantado.  Copia de hojas con role-playing individuales con roles, accesorios disfraces, etc.
Presenciar la discriminación en las escenas cotidianas y aprender a contrarrestarla	Role-playing  El formador presenta la estructura de los juegos de roles y explica qué pretende demostrar con cada juego de rol.  Explique las 3 situaciones y el papel de cada una de las 3 personas en cada una (vea la hoja de role-playing).  El grupo considera antes de emprender los juegos de roles cuáles son los temas principales de cada uno que	10 min 20 min	Copia de hojas con role-playing individuales con roles, accesorios disfraces, etc.



	podrían generar prejuicios, racismo o discriminación. Por ejemplo: Idioma, Color, Vestimenta como Hijab, etc.		
Poner en práctica lo aprendido en el role-playing	Divida al grupo en tres:  A cada grupo se le da un escenario y un problema para desarrollar y realizar. En cada grupo, se requiere que una persona muestre sus prejuicios, una persona será la víctima y otra persona va a intentar mitigarlos y abogar en nombre de la víctima.  Grupo 1Restaurante caro (Color).  Grupo 2Recepción de médicos (idioma deficiente)  Grupo 3Entrevista de trabajo (usando un hijab)	Aprox. 25 min de preparaci ón y 5 minutos para cada role- playing	Copia de hojas con role-playing individuales con roles, accesorios disfraces, etc.
Aplicar lo aprendido en los estudios de casos	Después de los 3 juegos de role-playing, el grupo debe reflexionar sobre los estudios de caso proporcionados para Sara y Salim e identificar dónde pueden encontrarse los discriminadores y los prejuicios, y cómo puede aconsejarlos y abogar en su nombre. Si esto se presenta como una barrera adicional, esto debería agregarse a sus planes de acción.	20 minutes	Copia de hojas con role-playing individuales con roles, accesorios disfraces, etc.

#### **MATERIALES FORMATIVOS UNIDAD 3**

ESTUDIO DE CASO: LA HISTORIA DE SARA Y SALIM (CAPÍTULO 1)

"Sara es una mujer de 35 años de Etiopía. Salim es también de Etiopía y tiene 54 años.

Ella es una emigrante que se ha reunido con su esposo Salim y sus dos hijos de 10 y 6 años. Su esposo era dueño de un taller de reparación de coches con su hermano en Etiopía, aunque nunca tuvo ninguna titulación, y ahora trabaja en un taller con su primo haciendo pequeños trabajos de baja cualificación, pero él quiere aprender para llegar a ser mecánico de automóviles y tener su propio negocio. Su primo no podrá mantenerlo en el trabajo por mucho más tiempo, ya que siempre fue un trabajo temporal y su primo tiene miembros de su propia familia inmediata a los que desea emplear.

Sara se casó cuando tenía 22 años. Tiene padres ancianos y, como era la más joven de siete hijos, era su trabajo cuidarlos incluso después de casarse y tener una familia propia. También ayudó en la tienda de comestibles de su tío de vez en cuando. Cuando ella se casó, el joven matrimonio vivió con los padres de Salim hasta que éstos murieron.

Sara fue a la escuela hasta los 18 años, aunque su educación a menudo se interrumpió debido a sus deberes de cuidado en el hogar. Ella aprendió algo de italiano y antes de venir aquí comenzó a aprender un poco de español.

Sara vive en España desde hace 3 meses y actualmente asiste a clases de idiomas 3 horas por semana en su casa con alguien de la comunidad etíope cuyo español es bastante bueno.



Desde que llegaron al país, se han quedado con el primo de su marido dentro de la Comunidad Etíope. Pero tendrán que irse a fin de mes y están buscando un lugar para quedarse, lo que significará mudarse a una parte diferente de la ciudad desde donde ahora viven y desde donde los niños van a la escuela. Quieren que sus hijos vayan a una buena escuela, así que quieren vivir en un área de alta calidad y no quieren vivir en un barrio marginal porque no quieren que los niños estén expuestos a las drogas y el alcohol. Su esposo está decidido a que a sus hijos les vaya bien en la escuela y también quiere que destaquen en los deportes.

Su esposo, que es un poco mayor que Sara, sufre de presión arterial alta, por lo que espera recibir tratamiento médico.

Sara quiere ir a un curso para obtener competencias como secretaria porque quiere trabajar para su esposo como recepcionista y secretaria. Pero Salim no está contento con que ella realice demasiadas actividades fuera del hogar, y no cree que se necesite ninguna cualificación, ya que él tiene la intención de hablar con los clientes. Esta es una fuente de tensión para ambos.

Ella quiere aprender español.

Ambos desean poder enviar dinero a su hogar en Etiopía y quizás traer a su familia extensa aquí en el futuro.

Quieren ser activos en la comunidad etíope, pero les preocupa hacer amigos fuera de la comunidad, especialmente porque la comunidad etíope es muy estrecha y se desaprueba demasiado el compromiso con la comunidad anfitriona.

Ambos asisten regularmente a la mezquita y a Salim le gustaría que los chicos se inscriban en una Madrasa de sábado para que puedan seguir sus estudios islámicos y conocer el Corán en detalle.

#### LA HISTORIA DE SARA Y SALIM (CAPÍTULO 2)

Sara encuentra la vida en España muy diferente y muy difícil de entender.

Sara estaba con Selim, hablando el uno con el otro. Selim estaba muy decepcionado, en Etiopía se imaginaba que en Europa todo sería gratis, que tendría una hermosa casa, un coche, un trabajo ... Se había ganado la vida hasta ahora porque tenía un trabajo con su primo, reparando automóviles. Ahora si quiere iniciar su propio negocio necesita dinero, por lo que decide conseguir un trabajo, ahorrar dinero y tener un taller de automóviles en el futuro.

Hoy Selim tuvo éxito en tener un nuevo trabajo, un trabajo real fuera de la protección de su familia, pero se dio cuenta de que el salario ofrecido apenas lo ayuda a pagar el alquiler de su nuevo piso (ni siquiera con la ayuda de subsidios sociales).

Decidió aceptar el trabajo porque sabía lo difícil que era encontrar uno hoy en día, especialmente para alguien sin cualificación. Muchos desempleados esperan todos los días en la oficina de trabajo. Muchos



españoles tampoco tienen trabajo ... Así que decidió aceptar este empleo para que su primo pueda continuar con su negocio familiar. Su preocupación era ... ¿Cómo voy a pagar las facturas? Electricidad, agua, transporte público ...

Sara trató de consolarlo y le dijo que pronto encontrarían una solución.

Al día siguiente, Sara conoció a su vecina, la Sra. Accaoui. Ella es de Marruecos y tiene 3 hijos, y ha vivido en España durante 10 años. La Sra. Accaoui es muy agradable. La Sra. Accaoui está trabajando como cocinera en un hotel mientras sus tres hijos van a la escuela. De este modo, ella puede ganarse la vida también. Su esposo trabaja en un almacén y con estos dos salarios tienen suficiente dinero para enviar a su familia en Marruecos y para ahorrar dinero para el futuro. Como Salim, su esposo está dispuesto a comenzar un negocio. La Sra. Accaoui le dice a Sara que vaya a la oficina de empleo y que también visite los servicios sociales. Ella debe pedir una cita y esperar en una larga cola, pero vale la pena hacerlo.

Selim no está contento con la idea de que Sara trabaje fuera del negocio familiar, pero también piensa que esto podría ayudarlos a comenzar una nueva vida, y que en el futuro, cuando ahorren dinero, él comenzará su propio negocio y Sara trabajará con él.

En la oficina de empleo, el funcionario (una persona muy seria y que no sonreía nunca) le dijo qué hacer. Para registrarse como un demandante de empleo. Le habló de la posibilidad de asistir a un curso gratuito de "asistente de cuidado de ancianos". Sara tenía poca experiencia laboral en Etiopía, pero como cuidó a sus padres, Sara pensó que podría funcionar.

Sara se sintió feliz, pero estaba realmente abrumada con papeles, formularios, burocracia, pero al final, con la ayuda de la Sra. Accaoui, los completó y los entregó a la oficina de empleo. Selim pensó que estaba perdiendo el tiempo y que no tendría éxito. Realmente no le gustaba la idea.

Sara también se dio cuenta de que, mientras estudiaba, los gastos debían pagarse, y que se morirían de hambre antes de terminar de estudiar. Entonces ella visitó las oficinas de servicios sociales. Allí ella explicó su situación. La funcionaria era una mujer agradable; ella la ayudó a completar 3 formularios diferentes, a pedir ayuda económica para pagar el alquiler y otros gastos como gas, agua y electricidad. Ella también recibió un ticket de transporte público para un año. La funcionaria le dijo que todas estas ayudas económicas provenían de los impuestos de los ciudadanos que contribuyen mientras llevan a cabo negocios o bien como empleados, y que tan pronto como su situación mejorase no podría ya beneficiarse de estos subsidios y que también pagaría impuestos. Sara estaba satisfecha y pensó que estaría contenta de poder contribuir si su vida de verdad era tan próspera.

Cuando terminó su cita en la oficina de servicios sociales, salió muy satisfecha, pero se encontró en la calle a un hombre muy grosero. Era blanco, de unos 50 años, sucio y vestido de una manera muy extraña, y estaba borracho. Él le gritó: ¡vuelve a tu país! Devuélveme mi trabajo, estoy en mi país! ¡Vete a casa! Sara estaba muy ofendida. ¿Cómo podría ser tan injusto y grosero? La gente pasaba por la calle como si nada hubiera pasado ... Después de un rato, una anciana se acercó a ella. "¿Estás bien querida? No lo escuches. Está borracho y siempre está pidiendo dinero por ahí ", dijo. Sara le dijo a la anciana que estaba bien y se fue a casa.

Casi todos sus colegas en el curso de "cuidado de ancianos" ya tenían un trabajo. ¿Por qué fue tan difícil para ella? ¿Tal vez porque sus conocimientos de español todavía eran demasiado básicos? Porque ella



era etíope? Porque ella era negra? Después de algunos meses, Sara terminó su curso y tuvo su primera entrevista de trabajo.

El empleador era un joven muy agradable, pero ofrecía un salario muy bajo y sin vacaciones. Dijo que no tenía dinero para registrar a sus empleados, y que no habría Seguridad Social ... Sara dijo que conocía sus derechos y que no podía suprimir la Seguridad Social ... Pero él fue muy grosero con ella ... ¿Necesita el trabajo o no? Fue su pregunta ...

Sara regresó a casa muy decepcionada cuando descubrió que tenía una llamada telefónica para otra entrevista de trabajo. Aquí el salario era un poco mejor, la Seguridad Social estaba cubierta por la empresa, tenía fines de semana libres y condiciones de trabajo decentes.

Después de algunos meses trabajando, Sara está muy feliz con el trabajo. Los colegas son amables y trabajar con personas mayores es muy gratificante.

Selim y ella están ahorrando dinero y enviándolo a su familia en Etiopía. El próximo año Selim comenzará su negocio y Sara se podrá quedar en casa. Están empezando a creer de que tendrán un buen futuro en España ".

## **HOJA DE EVALUACIÓN**

Medida de	Barrera 1	Barrera 2	Barrera 3	Barrera 4
integración				
Acceso a la				
Educación				
Acceo al				
empleo				
Acceso a las				
ayudas				
Acceso a la				
vivienda				
Acceso a la				
Sanidad				
Acceso a la				
seguridad				

La eliminación o mitigación de las barreras aquí identificadas, se caracterizará como una acción clave en el plan de acción para el emigrante / refugiado.

Nota: Al considerar la acción, se debe considerar a la persona responsable de esa acción. ¿Serán los propios emigrantes, una agencia de apoyo? Se logran mejores resultados cuando se les da a los emigrantes la libertad y el aliento para dirigirse a sus propias barreras.



**MATERIALES FORMATIVOS UNIDAD 5** 

Situaciones de role-playing:

Cada juego de roles debe tener un mínimo de 3 personas.

Una función es la persona que está siendo discriminatoria, el PERPETRADOR

Una función es discriminar a la persona LA VÍCTIMA

Una función es la persona que intenta intervenir EL DEFENSOR

Se puede tener más de un perpetrador y un defensor por situación en su grupo.

Situación 1

Lugar de encuentro: restaurante caro / hotel

Problema: dudas sobre la presencia de la persona debido al color y su apariencia general

La VÍCTIMA llega a un restaurante caro para una reunión con un amigo. Él / ella llega muy pronto y el amigo con el que se ha de encontrar no ha llegado todavía. No puede recordar el apellido de la persona con la que se reúne, por lo que cuando se le pregunta con quién se reúne, sólo puede dar una respuesta parcial y el maitre no puede verificar las reserva (PERPETRADOR)

El maitre lo encuentra sospechoso. Por lo general, no tienen clientes que pertenezcan a minorías étnicas porque es caro y suponen que las minorías étnicas no tienen dinero. No cree que la víctima esté allí para conocer a alguien, pero piensa que podría comenzar a mendigar o robar y le preocupa la reputación del lugar, ya que muchos otros clientes también se han visto sorprendidos de ver a la VÍCTIMA en el restaurante.

La vestimenta de la persona y el uso del lenguaje también pueden ser un problema

Realice el juego de rol siendo agresivo y escéptico con la persona perteneciente a una minoría étnica, luego presente el DEFENSOR, otro comensal que trate de resolver el problema, o el defensor podría ser la persona que el migrante pensaba encontrar en ese lugar.

Piense en el lenguaje corporal, así como en el tono de voz.

Luego hable de si hubo algo que el migrante podría haber hecho para mejorar la situación, qué tipo de cosas es mejor decirle a alguien que está siendo discriminatorio si usted es el defensor.

Situación 2

Recepción de doctores o instalaciones médicas

Problema: idioma deficiente



Un inmigrante cuyo español (idioma del país de acogida) no es muy bueno y que es nuevo en el país viene a asistir a una cita, llega 15 minutos tarde porque se perdió. La recepcionista es grosera y no hace ningún esfuerzo por comprender o hacer ningún tipo de concesión, el emigrante comienza a enfadarse. Finalmente, otro miembro del personal interviene tratando de resolver esto.

Piense en el lenguaje corporal y si el PERPETRADOR estaba diciendo la verdad o usando un lenguaje difícil.

Luego hable sobre si hubo algo que el migrante podría haber hecho para mejorar la situación, qué tipo de cosas es mejor decirle a alguien que está siendo discriminatorio si usted es el defensor.

Situación 3

Primer día en un nuevo trabajo

Problema: Mujer musulmana que lleva puesto el velo

Una mujer musulmana que usa un pañuelo en la cabeza comienza a trabajar en una oficina con una compañera. A la mujer no le gusta que la otra mujer esté usando un velo, por lo que comienza a hacerle preguntas groseras y personales y sugiere que no encajará a menos que empiece a vestirse como todos los demás. La mujer musulmana intenta explicar por qué usa uno, pero la otra mujer comienza a quejarse del número de extranjeros que emplea su compañía.

Otro miembro del personal escucha esto y llega a la defensa de la mujer musulmana

Piense en el lenguaje corporal y la relevancia de lo que se dijo.

Luego hable sobre si hubo algo que el emigrante podría haber hecho para mejorar la situación, qué tipo de cosas es mejor decirle a alguien que está siendo discriminatorio si usted es el defensor.

### INFORMACIÓN PARA EXPLICAR LOS CONCEPTOS DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

En la legislación de igualdad, hay una distinción importante entre discriminación directa e indirecta. Es ilegal discriminar a las personas que tienen 'características protegidas', tratar a alguien de manera menos favorable debido a ciertos atributos de quiénes son. Esto se conoce como discriminación directa.

Las características protegidas incluyen: edad, discapacidad, cambio de sexo, orientación sexual, matrimonio y estado civil, embarazo y maternidad, raza, religión o creencia, y género.

No es necesario que tenga una característica protegida para ser discriminado. Si alguien piensa que tiene una característica y se le trata de manera menos favorable, eso es discriminación directa por percepción.

De manera similar, si recibe un trato menos favorable porque un colega, asociado, familiar o amigo tiene una característica protegida, eso sería discriminación directa por asociación. También es posible ser discriminado por no tener una religión o creencia particular (o cualquiera).



Los ejemplos de discriminación directa incluyen despedir a alguien por una característica protegida, decidir no emplearlos, negarles la formación, negarles un ascenso o darles condiciones adversas, todo debido a una característica protegida.

La discriminación indirecta ocurre cuando las prácticas, políticas o procedimientos de una organización tienen el efecto de perjudicar a las personas que comparten ciertas características protegidas.

La discriminación indirecta puede no ser ilegal si un empleador puede demostrar que existe una "justificación objetiva" para ello. Esto implica demostrar un "medio proporcionado para alcanzar un objetivo legítimo".

El objetivo debe ser legítimo y una consideración objetiva real, como las necesidades económicas de administrar un negocio. Pero argumentar que es más costoso no discriminar es poco probable que se considere una justificación válida.

También debe ser una medida proporcionada, lo que significa que el impacto discriminatorio debe ser significativamente superado por la importancia y los beneficios del objetivo. Tampoco debería haber una alternativa razonable y menos discriminatoria.

No existe una defensa de justificación objetiva para los casos de discriminación directa, excepto en función de la edad. Por ejemplo, los pagos de despido mejorados realizados a los trabajadores mayores de cierta edad pueden no ser discriminatorios porque reflejan los problemas adicionales que enfrentan los trabajadores mayores cuando pierden sus trabajos.

# http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4614

Ejemplos de discriminación indirecta

1) Un club deportivo solo acepta clientes que están en el censo. Esto se aplica a todos los clientes de la misma manera. Pero es menos probable que los gitanos estén en el censo y, por lo tanto, les será más difícil entrar en el club.

Esto podría ser una discriminación indirecta contra gitanos debido a la característica protegida de la etnia. La regla parece justa, pero tiene un peor efecto en este grupo particular de personas.

2) Hay una cláusula en su contrato que dice que puede tener que viajar por España a corto plazo. Es difícil para usted hacer esto siendo una mujer con niños pequeños. Esta cláusula, por lo tanto, la coloca en una desventaja particular. También coloca a las mujeres generalmente en desventaja, ya que es más probable que cuiden de los niños.

Podría cuestionar la cláusula porque le afecta a usted personalmente, incluso si todavía no se le ha pedido que viaje con poca antelación.

3) Su óptico tiene una regla que permite el pago de gafas a plazos para trabajadores en activo. Esta regla se aplica a todos sus clientes independientemente de sus características protegidas. Este es el grupo de comparación. No está trabajando porque es pensionista y, por lo tanto, no puede pagar a plazos. Por lo tanto, la regla le pone en desventaja. También pone en desventaja a otros pensionistas que desean comprar gafas a plazos.



Ser pensionista se incluye en la característica protegida de la edad. Esto podría ser una discriminación indirecta, ya que un grupo de personas que comparten la característica protegida de la edad está particularmente en desventaja en comparación con otro grupo.

https://www.citiSensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/what-are-the-different-types-of-discrimination/indirect-discrimination/

Ejemplos de discriminación directa

- 1) Usted es una vendedora e informa a su empleador que desea cambiarse de sexo y convertirse en un hombre. Como resultado de esto, le cambian a un empleo sin contacto con el cliente en contra de sus deseos. Este es un tratamiento desfavorable debido al cambio de sexo.
- 2) Un club juvenil tiene diferente horario de apertura para las comunidades locales asiáticas y negras. Esta es una política deliberada del club juvenil para evitar problemas entre las dos comunidades. Esto es segregación racial y es discriminación ilegal.
- 3) Eres de etnia gitana. Los gitanos se consideran parte de un grupo étnico en virtud de la Ley de Igualdad y, por lo tanto, comparten la característica protegida de la etnia. Desea celebrar su boda en su hotel local, pero el gerente le informa que el hotel está completo para los próximos meses. Cuando se va, escucha al mismo gerente decirle a otra pareja, que no son gitanos, que el hotel está disponible para su boda dentro de dos semanas.
- 4) Eres heterosexual. Un agente inmobiliario se niega a dejarte un apartamento porque cree que eres gay. Esta es una discriminación directa por percepción debido a la orientación sexual, que es una característica protegida bajo la Ley de Igualdad.
- 5) Su empleador lo disciplina porque tiene que tomarse tiempo para cuidar a su hijo discapacitado. Él no ha disciplinado a otros trabajadores que han tenido tiempos similares de ausencia del trabajo. Esto es discriminación directa por asociación debido a la característica protegida de la discapacidad.

https://www.citiSensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/what-are-the-different-types-of-discrimination/direct-discrimination/



# THEMATIC AREA 3

# CULTURA EUROPEA

MODULE TITLE	CULTURA EUROPEA EN GENER	AL		
Contenido	Examina y analiza la Unión Europea en teoría y práctica.  El objetivo es fomentar la comprensión de la Unión Europea a través de dos unidades en los que los emigrantes/refugiados compararán el estado de Europa antes y después de la unificación, y dialogarán sobre sus beneficios y desventajas desde diferentes perspectivas.			
Objetivos	El objetivo de las unidades será apoyar a los emigrantes/refugiados para que entien el proyecto de la unificación europea como un largo proceso para encontrar y mant la paz entre antiguos países rivales. Al final de las Unidades, los participantes entendos arduos esfuerzos realizados para lograr la unificación actual y el proceso continu establecer un acuerdo. Podría servir como inspiración potencial para otras regiones mundo. Sensibilizar a los formadores sobre cómo trabajar con el grupo objetivo mira los temas mencionados anteriormente y, como preparación, verificar su propio conocimiento y comprensión del desarrollo y estado actual de la Unión Europea. Introducir en la comprensión del desarrollo histórico, las ideas fundacionales y el es actual de la Unión Europea.			
Unidades	UNIDAD 6  La UE en teoría: entendiendo el proceso y el desarrollo de la unificación, los participantes identificarán los logros logrados durante las décadas posteriores a la Segunda Guerra  Mundial hasta hoy.  Los participantes comprenderán las dificultades para comprender el desarrollo histórico de la UE.  UNIDAD 7  La UE en la práctica: los participantes reflexionarán sobre la influence impacto que la UE tiene en su Teniendo en cuenta múltiples perspectivas, los participantes opiniones sobre los pros y los estado actual de la UE.			
	<u>Ir a la Unidad</u>			
Duración	3 horas	2-3 horas		
Requisitos de los alumnos	Los participantes son emigrantes y refugiados			



Resultados de aprendizaje	Al final del módulo formativo, el alumno deberá adquirir los siguientes: Conocimientos:  1) Conocer los antecedentes históricos y los hechos sobre el desarrollo de la UE después de la Segunda Guerra Mundial hasta hoy. 2) Conocer la influencia y el impacto en la vida diaria de quienes viven en la UE, especialmente también los recién llegados. 3) Conocer los argumentos comunes a favor y en contra del estado actual de la UE 4) Conocer múltiples perspectivas sobre la UE en diferentes regiones de la UE  Habilidades: 1) Reconocer la diferencia entre la UE en teoría y su impacto experimentado en la vida cotidiana 2) Usar el enfoque adecuado para los grupos objetivo que tienen diferentes antecedentes culturales y con diferentes antecedentes históricos y políticos. 3) Comprender cómo analizar el conocimiento histórico y la teoría de la vida personal de los participantes. 4) Apoyar a los participantes en el tratamiento de perspectivas múltiples de diferentes sistemas políticos y cómo formular argumentos a favor y en contra. 5) Comprender las dificultades inherentes en la unidad.  Competencias: 1) Desarrollar formas de facilitar una comunicación y discusión sobre ideales opuestos y confrontación, así como formular un argumento. 2) Desarrollar confianza en el tratamiento de argumentos diferentes y opuestos hacia la UE. 3) Ayudar a los participantes a extraer del material proporcionado en la UE la información relevante y cómo aplicarla a situaciones de la vida real.
Recursos necesarios	Pizarra, notas, papeles, carteles, rotuladores, post-it, hojas de trabajo y juegos según lo indicado.
Metodología formativa	Los estudiantes utilizarán una variedad de Metodologías formativas, que incluyen:
	Diálogo abierto, entrevistas
	Juegos, es decir, Bingo, juegos de mesa
	Actividades orientadas al desarrollo de una dinámica de grupo
	<ul> <li>Actividades destinadas a activar conocimientos preexistentes con respecto al tema, es decir, un mapa de la UE de memoria. Los alumnos participarán en trabajo individual y en parejas, así como en grupos pequeños y grandes.</li> </ul>



# UNIDADES DE CULTURA EUROPEA

UNIDAD 6	UNIFICACIÓN EUROPEA
Contenido	La unidad se centra en el proceso de desarrollo histórico de la Unión Europea, su estado actual y su posible papel como inspiración para otras partes del mundo.
Objetivos	Los formadores podrán apoyar al grupo objetivo de emigrantes y refugiados para que reflexionen y comprendan el proceso y el desarrollo de la unificación y los logros logrados durante las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial hasta la actualidad.
Duración	3 horas
Consejos al formador	Estar bien informado sobre los momentos clave de desarrollo en la historia de la UE, con el fin de ayudar a los participantes en la preparación de Ejercicios. Manténgase actualizado sobre los eventos políticos actuales, a fin de mantener la relevancia en el material de enseñanza y el intercambio entre los participantes.
Metodología formativa	Los participantes utilizarán una variedad de Metodología formativa, principalmente a través de juegos como Bingo, debates abiertos, trabajo en grupo y actividades intelectuales.
Recursos necesarios	Fotos de equipo de fútbol.  Hechos y fechas de la historia de la UE: <a href="https://europa.eu/european-union/about-eu/history">https://europa.eu/european-union/about-eu/history</a> es  Ejemplos de diseño de banderas: <a href="https://designdenhaag.eu/symbols">https://designdenhaag.eu/symbols</a> Poster "EU-History" (descargable en inglés y alemán): <a href="http://www.bpb.de/shop/lernen/falter/148505/zeitleiste-die-europaeische-union">http://www.bpb.de/shop/lernen/falter/148505/zeitleiste-die-europaeische-union</a>
Materiales de apoyo	Calentamiento: Imagen del equipo de fútbol (ver material adjunto, foto libre de copyright) Ejercicio 2:"Europa-Bingo": se solicita a los participantes que preparen una lista de los países europeos y sus respectivas capitales Ejercicio 3:Fichas con 5-7 eventos políticos importantes en la vida europea Ejercicio 4:Cartel "Historia de la UE" (enlace de descarga gratuita en Bibliografía)Tarjetas de índice con eventos importantes en la historia de la UE para cada década de acuerdo con el póster "Historia de la UE, EU-History"

DI ANUFICACIÓNI DE LA LINUDAD	
PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD	



Objetivo	Método	Duración	Equipo	
Calentamiento	Brainstorming: escriba "Unión Europea" en la pizarra y pregunte: "¿Qué es una Unión?" Y muestre la imagen de un equipo de fútbol. Los participantes crean un mapa mental en el rotafolio / pizarra, que luego se debate.	5 Min	Foto de un equipo de fútbol	
Activando el conocimiento existente:  Ejercicio 1	Individualmente, los participantes dibujan un mapa de Europa de memoria y lo ponen en papel / rotafolio. En el trabajo asociado, los participantes eligen 15 países europeos y los escriben con su capital en el mapa dibujado de Europa.  El conocimiento de países europeos se testea en el juego Bingo. El formador dice país / capital: j4 respuestas	5 Min 15 Min	Papel en blanco	
Ejercicio 2  Debate	correctas seguidas son un "bingo!" (También se pueden jugar en grupos reducidos).  La clase debate los dos Ejercicios: "¿Qué razones puedes imaginar que expliquen los problemas con el mapa? ¿Por qué no estás seguro acerca de cierta parte? ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Has tenido problemas con las	15 Min 15 Min	"Europa- Bingo"	
	capitales?  "Sobre la base de esta experiencia reflexionar sobre las posibles dificultades para el grupo objetivo y qué tipo de ayuda necesitan".			
Ejercicio 3 Visualizando épocas	Para visualizar y reflexionar sobre la evolución histórica y los eventos, el formador muestra en la pizarra 5-7 eventos políticos importantes en su vida. Individualmente: los participantes dibujan su línea personal escriben en fichas 5-7 eventos históricos y / o políticos que influyeron en su vida. En la parte delantera de la tarjeta de índice escriba el evento, en la parte posterior escriba el mes / año. Se recogen las cartas. En grupos de 3-4 participantes forme un círculo: cada grupo recibe la misma cantidad de cartas. El participante pone una carta inicial en el suelo; cada grupo pone una carta antes / después de esa carta. Si un grupo duda de una decisión, pueden darle la vuelta a las tarjetas y verificar las fechas. El grupo sin cartas gana.	20 Min	Cartas  Lista con 5-7 fechas de acontecimien tos políticos en la UE	
Ejercicio 4  Visualizando la creación de la UE	Ahora coloca el póster de "Historia de la UE" y, según las fichas con eventos de cada década en el tablero, el participante coge cartas con una década determinada y encuentra a los miembros de su grupo con la década correspondiente.  En grupos de 4-5: encuentre la década indicada en sus tarjetas, consulte los eventos importantes en el póster, investigue en europa.eu sobre el evento y prepare una breve presentación.  Sobre la base de estos Ejercicios y resultados reflejar dentro del grupo el conocimiento propio de hechos históricos y cifras relativas al desarrollo de la UE.	50 Min	Poster de la EU  Tarjetas con eventos para cada década en consonancia con el poster	
Presentación	Cada grupo coloca su tarjeta de la década en la pizarra y da una presentación a la clase sobre el evento que han	25 Min	Pizarra	



	investigado.  La presentación se puede completar con un intercambio en clase sobre eventos personales e históricos dentro de la historia de la UE, hechos adquiridos y las posibilidades de mejora de conocimientos.		
Ejercicio 5:	Los participantes dibujan una nueva bandera para la Unión Europea.	10 Min	Papel, rotuladores y
Dibuja una nueva bandera de la UE	Como inspiración, utilizar el sitio web: designdenhaag.eu/symbols. Tener las banderas y la conclusión presentadas en clase.		bolígrafos

UNIDAD 7	PROS Y CONTRAS DE LA UNIÓN EUROPEA
Contenido	El grupo objetivo comparará el estado de Europa antes y después de la unificación, y discutirá sus beneficios y desventajas desde diferentes perspectivas.
Objetivos	Los participantes podrán crear conciencia sobre el estado de Europa antes y después de la Segunda Guerra Mundial, así como sobre el estado actual de la UE, sus pros y sus contras y de qué manera estos tienen un impacto en la vida cotidiana de los grupos destinatarios. Los participantes podrán fomentar el intercambio de diferentes puntos de vista. Los participantes toman conciencia de su propio conocimiento, pero también de los sentimientos personales y la implicación emocional en torno a temas que giran en torno al impacto de la UE en su vida cotidiana.
Duración	2-3 horas
Consejos al formador	Esté bien informado sobre los pros y los contras de los debates actuales dentro de la Unión Europea.
Metodología formativa	Los alumnos aprenderán usando una variedad de Metodología formativa, como discusiones abiertas, trabajo en grupo y actividades intelectuales y el uso de juegos como el juego EU-Board.
Recursos necesarios	Fotos del WWI y del puente Öresund
Materiales de apoyo	Calentamiento: Fotos de productos europeos (por ejemplo, queso de Francia, whisky de Escocia, salchichas de Polonia, vino de España. Ejemplos en la sección de materiales de formación) Ejercicio 1: Folleto Cocktail-Party - UE en la vida cotidiana Folleto de diseño con las siguientes preguntas: "¿En qué situaciones te encuentras con la UE en tu vida diaria?" "Nombra tres diferencias que existen entre los países de la UE".



"¿De qué discuten las personas con respecto a la UE?" "¿Qué piensa la gente de tu país sobre la UE?"

## Ejercicio 2:

Imagen "WWI" y "Öresond-Bridge" (copie el ejemplo, foto libre de copyright)

Lista de hechos específicos de la vida en países europeos antes y después de la unificación (Ejemplo:

Antes: cada país tenía su propia moneda y necesitaba cambiar cuando viajaba o comerciaba Después: el euro como moneda compartida - facilita el viaje y el comercio)

### Ejercicio 3:

Entrevista o artículo que refleje críticamente sobre pros y contras de la UE en la vida cotidiana de los ciudadanos. (Los temas reflejados podrían ser, por ejemplo, libre comercio, viajes gratuitos de pasajeros, movimiento de capital gratuito, responsabilidades compartidas y leyes).

# Ejercicio 5:

Juego EU-Board: material para juegos de mesa que se desarrollará en clase

Fichas

Pizarra

Rotafolios

Rotuladores

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Calentamiento	Enseñe fotos de productos europeos (por ejemplo, queso de Francia, whisky de Escocia, salchichas de Polonia, vino de España.	5 Min	Fotos de productos europeos
Ejercicio 1  Cocktail-Party	Proporcione una hoja con las preguntas: "¿Cómo se encuentra con la UE en su vida diaria? Nombra tres diferencias que existen entre los países de la UE. ¿Por qué discuten las personas con respecto a la UE? ¿Qué piensa la gente de tu país sobre la UE? Los participantes recorren el aula y eligen a un participante para cada pregunta.  Debate en clase sobre los resultados: la reflexión sobre los sentimientos personales y los aspectos emocionales debería ayudar a tomar conciencia sobre el punto de vista personal y también subrayar las emociones que se deben tener en cuenta al trabajar con el grupo objetivo. Los aspectos cargados emocionalmente también pueden	25 Min	"Cocktail- Party" con preguntas
	ser parte de los aportes cuando se trabaja con emigrantes para reflejar las "realidades sentidas" de la UE. Asegúrate de reflejar esto como emociones y no		



	como hechos.		
Ejercicio 2  Los cambios de Europa	Los siguientes ejercicios se focalizarán en el cambio que supuso la UE desde las guerras hacia una unificación actual.  Coloque una imagen de la Primera Guerra Mundial y una foto del Parlamento de la UE en la pizarra y escriba "entonces" y "ahora" debajo y pregunte: "¿Cómo ha cambiado la UE?", Debate en clase.  Ahora coloque listas con hechos sobre la vida antes y después de la unificación debajo y forme 3 grupos que se centren en los temas "Gente", "Economía" o "Política".  Los grupos deben anotar sus resultados en fichas y presentarlas a la clase.  En forma de entrevistas con los compañeros, trabaje sobre la siguiente pregunta: "¿Qué decisiones no debería tomar la UE en el futuro sino los países de manera individual?"  Para cerrar esta discusión, enfóquese en los posibles resultados cuando trabaje con el grupo objetivo, teniendo en cuenta los argumentos intercambiados dentro de la clase.	40 Min	Fotos de la Primera Guerra Mundial y el Parlamento Europeo  Lista con hechos de la vida en Europa antes y después de la unificación europea  Tarjetas
Ejercicio 3	La atención se centra ahora en los pros y los contras de	25 Min	Artículo o
Pros y contras de la UE	la UE: las ideas sobre este tema se discuten más adelante centrándose en el punto de vista del grupo objetivo.  En grupos, los participantes leen la entrevista de un ciudadano europeo que se mudó de un país europeo a otro para trabajar y vivir.  Los grupos opinan y dan ejemplos de:  a) Ejemplos de las 4 libertades de la UE: libre circulación de capitales, de personas, mercancías y servicios. b) Ejemplos de pros y contras de la UE mencionados, que pueden ser ampliados.  Los resultados se presentan en clase, mientras que a un participante se le pide que escriba en la pizarra y lo exponga.  Con base a estos hallazgos, intercambiar con los participantes sobre los posibles pros y contras desde el punto de vista de un emigrante o un refugiado.		entrevista que muestre la vida en la UE
Ejercicio 4  EU como un ejemplo de buenas prácticas	Dentro del debate grupal basado en los pros y contras, así como en el estado actual de la UE reflejado hasta ahora, ¿de qué manera la UE es un ejemplo de buenas prácticas sobre cómo unificar a los diferentes países, y de qué manera no?  Considere en qué medida el ejemplo de la UE puede utilizarse como un modelo a seguir también para aquellas regiones de origen de los inmigrantes.  Individualmente: los participantes anotan 3 deseos que tendrían para la UE y lo comparten con la clase.	20 Min	Tarjetas



Ejercicio 5	En base a los ejercicios anteriores, los participantes	20 - 30	EU-Board
Juego EU-Board	anotan las preguntas de las tarjetas que consideran importantes para comprender.  La atención se centra ahora en los pros y contras de la UE: las ideas propias sobre este tema se discuten más adelante centrándose en el punto de vista del emigrante o refugiado. La UE y la vida cotidiana en los estados europeos.  Las respuestas se anotarán en la parte posterior de las tarjetas. El enfoque debe estar en las preguntas comunes desde una perspectiva personal, pero también la de los grupos objetivo en general.  Los participantes juegan un juego de mesa (por ejemplo, el parchís) donde las casillas están marcadas para responder una pregunta de las fichas. Si se responde, el jugador que acierta continúa jugando, si falla, tiene que ir seis casillas atrás. Juegan y responden preguntas utilizando el material.	Min	game with questions

# MATERIALES FORMATIVOS DE LA UNIDAD 6

# Ejercicio de calentamiento:

# ¿Qué es una Unión?

Foto de equipos de fútbol





# Ejercicio 2: Cambios en Europa, haciala unificación

Fotos de la Primera Guerra Mundial y del puente Öresond





El Puente de Öresond, conecta las dos áreas metropolitanas de la Región: la capital danesa Copenhague y la ciudad sueca de Malmo. Cuenta con dos líneas de tren y seis pistas de carretera, siendo el puente combinado tren-carretera más largo de Europa.



# **MATERIALES FORMATIVOS PARA LA UNIDAD 7**

# Ejercicio de calentamiento:

Fotos de productos europeos













# GÉNERO

TÍTULO	IGUALDAD DE GÉNERO Y PREJUICIOS				
Contenido	Este módulo consta de tres Unidades, que se centran en cuestiones de igualdad y prejuicios contra las mujeres dentro de la familia, la vida cotidiana y el trabajo. Al final del módulo, los participantes de Unidad comprenderán los prejuicios hacia el otro sexo (especialmente hombres contra mujeres) y se les presentarán diferentes conceptos culturales y sociales del género femenino y masculino, derechos y oportunidades, y el concepto de igualdad de género compartida dentro de la Unión Europea en comparación con otras culturas y países fuera de Europa.				
Objetivos	Sensibilizar a los participantes sobre cuestiones de género, como la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, roles y características típicas asignadas a hombres y mujeres que introducen la idea del respeto mutuo.				
Unidades	UNIDAD 8  Comprender los diferentes conceptos culturales y sociales de hombres y mujeres, y los roles típicos que se les asignan.  Ir a la Unidad	UNIDAD 9  Entender lo que es un prejuicio. Eliminar los prejuicios contra las mujeres.  Ir a la Unidad	UNIDAD 10  Comprender la necesidad de mostrar respeto a otros colegas y superiores en el trabajo, sin importar el género  Ir a la Unidad		
Duración	6 horas				
Requisitos de los alumnos	Los estudiantes son emigrantes adultos y/o refugiados de todas las edades (mayores de 18 años), de todos los países y condiciones. Se aconseja utilizar solo grupos de hombres para tratar los prejuicios contra las mujeres en la Unidad 9 o hacer el trabajo en parejas del mismo sexo.				
Resultados de aprendizaje	Al final del módulo formativo, los participantes adquirirán los siguientes:				
	Conocimientos:				
	1) Conocer los antecedentes históricos y los hechos sobre el desarrollo de la igualdad de derechos para hombres y mujeres en la UE.				
	2) Conocer múltiples perspectivas sobre el tema del género, los roles del hombre y la mujer dentro de la sociedad dentro de las diferentes regiones de la UE.				
	Habilidades:				



1) Reconocer la igualdad de género en los países de la UE en teoría y su impacto real en la vida cotidiana. 2) Utilizar el enfoque adecuado para los grupos objetivo con diferentes antecedentes culturales tanto como provinientes de países con diferentes conceptos sobre el género y los roles femeninos / masculinos dentro de la sociedad. 3) Apoyar a los participantes en el tratamiento de múltiples perspectivas sobre los roles de género y sociales y cómo formular argumentos a favor y en contra. 4) Reflexionar sobre su situación personal con respecto a los prejuicios y el respeto entre hombres y mujeres. Competencias: 1) Los alumnos obtendrán una comprensión de los diferentes conceptos culturales y sociales del hombre y la mujer y de qué manera estos influyen en las realidades de la vida familiar y profesional. 2) Los alumnos varones ganarán confianza cuando aborden situaciones de la vida real con mujeres reduciendo las posibilidades de conflicto y facilitando su integración en la comunidad. 3) Los alumnos ganarán confianza en el trabajo, reduciendo las posibilidades de malentendidos facilitando la integración exitosa con sus colegas en el trabajo. 4) Los alumnos podrán formular opiniones basadas en diferentes conceptos relacionados con el género. Desarrollar y ser capaz de fomentar una comprensión comunicativa hacia los ideales opuestos y cómo comunicarse cuando hay confrontación. Recursos necesarios Proyector+ ordenador portátil + conexión a Internet Wifi para mostrar videos o cortometrajes, fotos, tarjetas y otros soportes audiovisuale que faciliten el diálogo. Los alumnos trabajarán en grupos pequeños y más grandes, así como en parejas. Metodología formativa Estudios de caso. Diálogo abierto y dinámica de grupo. Role-playing. Testimonios.

# UNIDADES DE GÉNERO

UNIDAD 8	IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA. ASPECTOS Y PUNTOS DE VISTA
Contenido	Esta Unidad tiene como objetivo ayudar a los emigrantes y refugiados a comprender los conceptos de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la vida familiar y laboral, el desarrollo de la igualdad de derechos para las mujeres en los países europeos, el concepto de paternidad moderna en los países europeos (entre el ideal y la realidad), y los clichés de lo que se considera típico en hombres y mujeres.
Objetivos	Conciencia y comprensión de los conceptos que evolucionan en torno a los temas antes mencionados dentro de la sociedad europea, con especial énfasis en la comparación con conceptos de otros países y culturas, así como la brecha entre el ideal y la realidad de los conceptos europeos en la vida cotidiana. Los participantes podrán apoyar la comprensión de los conceptos de género, papeles y clichés como base para comprender la vida familiar y laboral, así como los roles sociales de mujeres y hombres en los países europeos.
Duración	2-3 horas
Consejos al formador	Los participantes deben comprender la brecha entre el ideal y la realidad en diferentes países europeos en relación con la igualdad de derechos y deberes, así como la conciliación de la familia y el trabajo para hombres y mujeres. Deben actualizarse en las estadísticas de los temas mencionados anteriormente a nivel nacional y europeo. Los participantes deben comprender los conceptos de género y los roles de hombres y mujeres dentro de las culturas de los países de origen.
Metodología formativa	Los alumnos trabajarán en grupos pequeños y más grandes, así como en parejas.
	Estudios de caso.
	Diálogo abierto y dinámica de grupo.
	Role-playing.
	Testimonios.
Recursos necesarios	Tabla/Tarjetas: Desarrollo de la igualdad de derechos de las mujeres en Europa
	Declaraciones "¿Igualdad de derechos para hombres y mujeres?
	"Fotos de la paternidad"
	"Actividades de un buen padre"
	Estudio de caso de Sara y Salim



## Materiales de apoyo

#### Calentamiento:

Documento "Cocktail party - Tipico femenino/masculino" - para anotar clichés y características que se consideran típicas de hombres y mujeres.

(Tal como se describe en el plan de la Unidad.)

### Tabla / Ejercicio1:

Estadística sobre tareas y responsabilidades hombres / mujeres en el país europeo o imágenes con roles / tareas asignadas.

(Las estadísticas proporcionadas en el caso de Alemania / Las imágenes proporcionadas como ejemplo son libres de copyright). Los materiales para uso en otros países deben ser realizados por los formadores.

### Tabla / Ejercicio 2:

Tarjetas con fechas e hitos sobre la igualdad de derechos para las mujeres en Europa (Las tarjetas de ejemplo son para Alemania). Los formadores deben preparar ejemplos para su uso en otros países.

#### Tabla / Ejercicio 3:

Ejemplo de declaración sobre la igualdad de derechos desde la perspectiva masculina y femenina

Estudio de caso de Sara y Salim

(Los enunciados del ejemplo son libres de copyright, por supuesto pueden ser adaptados)

#### Tabla / Ejercicio 4:

Canción con atributos típicos femeninos / masculinos, característicos, clichés (Ejemplo de canción para Alemania: Herbert Grönemeyer "Männer" 1983)

## Tabla / Ejercicio 5:

Imágenes en "paternidad activa" (la foto de ejemplo es libre de copyright)

Tarjetas con estadísticas de actividades que se consideran importantes para ser un buen padre (Ejemplo dado para la estadística alemana). Los ejemplos de uso en otros países deben ser producidos por los formadores.

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Warm up:	Introducción al tema roles y clichés de hombres y mujeres a través del juego "Cocktail party": los	10 Min	Papel
Reflexión sobre los clichés y roles	participantes caminan a través de la sala, cuando se les		Estadística
de hombres y mujeres en la vida	pide que paren, intercambian con la persona que está		o imágenes
diaria	delante 3 cosas que consideran típicas masculinas /		sobre
	femeninas. Después de algunas rondas, se les pide a los		tareas y
	participantes que compartan lo que han reunido entre		responsabili



Ejercicio 1		25 Min	dades
Ljereielo I	En las siguientes 2 a 3 horas, el tema de las cuestiones de	25 141111	hombres /
¿Igualdad de derechos igualdad de	género se trabaja en la forma de diferentes aspectos		mujeres en
tareas?	relacionados que se presentarán a los participantes a		-
	través de diferentes documentos.		el país de
	través de diferentes documentos.  Los siguientes ejercicios se organizan en una tabla para trabajar en pequeños grupos durante aproximadamente 20-30 minutos. Los cambios de tablas y ejercicios son anunciados por el profesor.  Los participantes se dividen en grupos.  Se les pide a los participantes que anoten qué piensan, en general, quién está haciendo qué tarea dentro de la vida familiar: quién tiene qué responsabilidad en la vida diaria y / o cuántos minutos emplean al día (dependiendo de qué estadística se use).  A continuación, se presentan las estadísticas del país europeo respectivo,  Las estadísticas utilizadas podrían mostrar:  - ¿Quién lava las ropa / platos, quién cocina para la familia, quién es responsable de pagar las facturas, etc.? o proporcione cifras sobre:		acogida
	- ¿Quién está gastando la cantidad de minutos al día limpiando el piso, cuidando a los niños, reparando la casa, etc.		
	Alternativamente, en lugar de estadísticas, utilice imágenes, caricaturas o cómics como base para la discusión.		
	Al grupo se le pide que reflexione sobre los resultados y las posibles brechas entre las cifras esperadas y reales. Siempre con los siguientes aspectos		
	Considerar suánto han cambiado las casas desde sus		
	Considerar cuánto han cambiado las cosas desde sus abuelos hasta el presente.		
	abacios masta er presente.		
	Se les pide que escriban las declaraciones en un rotafolio / papel para ser presentadas en la discusión final.		
Ejercicio 2	Se les pide a los participantes que junten las fechas con	25 Min	Tarjetas
	los eventos que son hitos importantes del desarrollo de		con fechas
Desarrollo de la igualdad de	la igualdad de derechos para las mujeres en los		y logros en
derechos de las mujeres en los	respectivos países europeos (por ejemplo, España) y colocarlos en orden cronológico.		igualdad de
países europeos	Esto también se puede hacer con ejemplos de dos países		derechos
	europeos diferentes y luego compararlos.		de hombres
	Ejemplos:Mujer autorizada a votar en Alemania - 1918		y mujeres
	Mujer autorizada a votar en España, 1931		en países
	Mujer autorizada a votar en Italia - 1946		europeos
	Mujer autorizada a votar en Suiza en 1971		
	A los grupos se les pide que reflexionen sobre qué		
	aspectos consideran más sorprendentes para ellos.		



		1	
	El enfoque debe estar en la igualdad de derechos como		
	un largo camino de pequeños pasos hacia la situación		
	actual, que aún no se logrado en Europa todavía.		
Ejercicio 3	Este ejercicio pretende fomentar la comprensión de	20 Min	Ejemplo de
lavaldad da davada a nava	diferentes puntos de vista sobre la igualdad de derechos		declaración
Igualdad de derechos para	y oportunidades en el trabajo y la vida familiar.		de igualdad
hombres y mujeres	Se les pide a los participantes que escriban su propia		de
	declaración sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Las citas deben centrarse en los roles		derechos
	masculinos y femeninos con respecto a la conciliación del		
	trabajo y el cuidado de la familia, así como las		Estudios de
	oportunidades en el trabajo. (ver ejemplo		caso
	proporcionado).		
	Con base en el estudio de caso (capítulos 1 y 2), se		Tarjetas
	solicita a cada grupo que escriba una declaración para		para
	Sara y Salim, que refleje lo que posiblemente piensan o		declaracion
	esperan sobre la igualdad de derechos para hombres y		es propias
	mujeres. Se les pide a los participantes que comparen y		de los
	debatan las declaraciones contrarias a lo que han escrito		alumnos
	(ámbito personal y para Sara y Salim).		
	Tener en cuenta el trasfondo de las realidades europeas		
	y las posibles realidades de los países de origen de los		
	alumnos.  Anote las declaraciones para el debate final.		
Ejercicio 4	Los participantes escuchan una canción que presenta	20 Min	Canción
Ejercicio 4	clichés masculinos o femeninos o lo que se considera	20 101111	con clichés
Reflexión sobre los clichés	características típicas de hombres y mujeres.		
masculinos y femeninos-	Se les pide a los participantes que escriban un texto de		característi
características típicas de hombres y	una canción o una línea sobre el sexo opuesto (si la		cos.
mujeres	canción presenta al hombre, escriba sobre las mujeres y		Ordenador
mujeres	viceversa)		portátil u
	Si la canción es antigua, se les pide a los participantes		·
	que reflexionen si ciertos aspectos mencionados han		otro para
	cambiado hoy o han permanecido igual.		reproducir
	Ejemplo alemán: ¿Era macht einem Mann Sum		música
	Mann?Grönemeyer (1983)		Papel /
	Ejemplo español: "Así planchaba" Canción de los payasos de la tele (1974)		
	https://www.youtube.com/watch?v=OdOW5G1ydBs		Tarjetas
	inteps.//www.youtabe.com/waterr-v=odowsolyabs		
	Otros ejemplos para España: Europa FM: Canciones		
	Machistas que seguro has bailado y cantado:		
	http://www.europafm.com/noticias/musica/canciones-		
	machistas-que-seguro-que-has-bailado-		
	<u>cantado 201708045984483d0cf2c0f4136d9388.html</u>		
		45.00	
Ejercicio 5	Los participantes recibirán una imagen que representa la	15-20	Foto
Poflovión cobro al nanal dal	"paternidad activa": padres que participan activamente	Min	representa
Reflexión sobre el papel del	en la crianza de sus hijos. En el grupo, se les pide que		ndo la
hombre hoy en día	describan e interpreten el significado de las imágenes. A los participantes se les entregan tarjetas con actividades		paternidad
	y se les pide que los traigan en orden comenzando por		activa
	aquellas que consideran más importantes para ser un		
	and an		



	buen padre. En la parte posterior los porcentajes se dan a partir de las estadísticas. Se les pide que junten palabras en carteles o tarjetas que representen la paternidad para ellos.		Tarjetas con estadísticas de actividades de "buenos padres"
Ejercicio 6	Presentación final del resultado con todos los participantes con toda la clase. Se presentan y debaten los resultados de cada grupo Ejercicios. Los participantes deberían centrarse en el desarrollo de la igualdad de derechos en Europa, también en aquellos aspectos donde la igualdad de derechos todavía no se ha cumplido. Deben reflexionar sobre estos conceptos y realidades de igualdad de derechos y los roles sociales para hombres y mujeres, teniendo en cuenta los países de donde proceden los participantes.	30 Min	Resultador recogidos, notas, posters de los ejercicios de los alumnos

UNIDAD 9	PREJUICIOS CONTRA LAS MUJERES
Contenido	Comprender la forma en que juzgamos a las personas por la apariencia, y especialmente a las mujeres por su aspecto y cómo se visten.  El objetivo es fomentar la comprensión de los prejuicios contra las mujeres y la forma en que las
	mujeres son tratadas según su apariencia. La unidad también se ocupa de las diferentes formas en que los hombres abordan y tratan a las mujeres. La unidad también introduce la idea de igualdad por respeto mutuo.
Objetivos	Comprender qué es un prejuicio. Eliminar los prejuicios contra las mujeres. Presentar la idea de respeto a las mujeres y respeto mutuo.
Duración	2 horas
Consejos al formador	Los formadores deben abordar este tema de una manera muy sutil ya que hay muchos tabús en esta Unidad. Esta sesión se llevará a cabo solo cuando el grupo tenga confianza y se sienta relajado para mostrar sus verdaderos sentimientos y creencias. Esta Unidad se recomienda para grupos de alumnos masculinos. En caso de uso con grupos de alumnos mixtos, trabaje en parejas del mismo sexo; o en dos grupos del mismo género por separado. El trabajo final grupal puede ser para ambos sexos. El Objetivo de esta Unidad no es presionar a los alumnos sino hacerles pensar. Hay diferencias muy grandes entre los estándares europeos y otros países en cuestiones de género, por lo que la sesión debe ser desde el principio un ejercicio para pensar.
Metodología	Los estudiantes trabajarán en parejas y luego con toda la clase.
formativa	Uso de folletos y estudios de casos para estimular la reflexión y el diálogo.



Recursos necesarios	Fotos (ejemplos libres de copyright) y videos de Youtube
	Pizarra
Materiales de apoyo	Fotos
	Videos de You tube
	Papel
	Pizarra

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Ejercicio 1	Los alumnos trabajan en parejas con una colección de 3-4 fotos de mujeres. Están vestidas de diferentes maneras y se ven muy diferentes. Su aspecto puede influir en la forma en que se juzga a estas mujeres.  Las fotos se numerarán para que se puedan dar las opiniones para la foto 1, la foto 2 y la foto 3, etc. ¿Qué piensas de ellas? ¿Quién crees que son? ¿Te gustaría hablar con ellas? ¿Cómo las abordarías?  Discuten por parejas y escriben las respuestas en las tarjetas. Todas las respuestas están pegadas en una pizarra o en la pared con "blue tack" o similar.  El formador los lee y alienta la discusión y comentarios sobre cada opinión.  El capacitador preguntará qué les hizo pensar en estas opiniones.  Al final de la sesión, el formador debe presentar el concepto de lo que es un prejuicio y que no podemos juzgar a las personas solo por su apariencia, especialmente que no está bien que las mujeres sean juzgadas de manera diferente según su apariencia, especialmente en lo que respecta a su respetabilidad.	40"  10 min en parejas + 30 min en clase	Pizarra y rotuladores  Fotos impresas o proyectada s  Tarjetas para escribir en colores diferentes  Blue tack or similar para pegar las tarjetas
Ejercicio 2 ¿A las mujeres les gustan los piropos? ¿Por qué las mujeres rechazan a los hombres? No significa no	¿A las mujeres les gustan los piropos? Es una pregunta trampa. Sí, peroDebido al diferente trasfondo cultural de los alumnos y a la barrera idiomática puede ser un asunto muy arriesgado y fuente de problemas.  La sesión empieza con una serie de entrevistas en Youtube a hombres y mujeres al respecto <a href="https://www.youtube.com/watch?v=UFSpLwhy3uc">https://www.youtube.com/watch?v=UFSpLwhy3uc</a> Los alumnos trabajan en parejas: uno es el hombre que dice piropos y el otro es la mujer que los recibe. Está destinado a ser un ejercicio divertido para demostrar	30-40 min	Proyector, pantalla, altavoces, ordenador, conexión a internet.



cuán difícil y complicado puede ser. Los hombres que tienen el rol de mujer pueden mostrar sus actitudes hacia las mujeres y también comprender mejor cómo se sienten las mujeres cuando se les dicen piropos de diferentes maneras.

Un video dando consejos ¿Por qué nunca tendrás novia? (si sigues haciendo esto). Min 12 en adelante.

### https://www.youtube.com/watch?v=02rMUxf53G8

Después de este video, se alentará el diálogo y se abrirá al grupo.

No significa no. Contra la violencia de género:

# https://www.youtube.com/watch?v=WpYkxSSpQ4g

La última parte del ejercicio será el trailer de "No, means no campaign" en Kenia, contra la violación. No significa no. Solo para mostrar cuál es el efecto más extremo de no respetar a las mujeres.

https://www.nomeansnoworldwide.org

UNIDAD 10	ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL TRABAJO
Contenido	Comprender la igualdad en el trabajo. El objetivo es fomentar la comprensión del protocolo en el lugar de trabajo, respetando los puestos y la jerarquía que es independiente del género. La Unidad también se ocupa de las diferentes situaciones que pueden ocurrir en el trabajo en un entorno empresarial y de las dificultades en las relaciones humanas en el lugar de trabajo.
Objetivos	Comprender el respeto hacia otros colegas y superiores en el trabajo, sin importar el género. Cómo comportarse en el trabajo con colegas femeninos, superiores y miembros del equipo.
Duración	2 horas
Consejos al formador	Los formadores deben abordar este tema teniendo en cuenta que existen diferencias muy marcadas de protocolo en la cultura europea y la cultura de otros países, especialmente en cuestiones de género y cultura empresarial.  La unidad se centra en una situación típica de una empresa europea para que los alumnos puedan prevenir mejor los conflictos en el trabajo debido a malentendidos. Con el permiso de tus alumnos, puedes filmar la dinámica del role-playing. Después de filmar, todo el grupo puede ver la película y pensar y comentar los resultados.
Metodología	Los estudiantes trabajarán en parejas y luego en un grupo grande. Uso de documentos para ser utilizados en el juego de roles y para desencadenar la discusión y el



formativa	diálogo. Role Play
Recursos necesarios	Tarjetas de fotos impresas (imágenes libres de copyright).  Tarjetas de rol para le role-playing.  Pizarra.
Materiales de apoyo	Fotos y tarjetas.

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Ejercicio 1  Algunas estadísticas del rol de la mujer en el lugar de trabajo	% de mujeres con título universitario en el país. % de mujeres en alta dirección en empresas % de políticos masculinos y femeninos % de médicos y enfermeras de ambos sexos % de ingenieros hombres y mujeres % de maestros y maestras El formador muestra las estadísticas en un Powerpoint (una estadística por diapositiva). Luego, demuestre que la igualdad de género es un tema todavía pendiente en Europa y que es un tema muy delicado para los responsables políticos y que la discriminación de género en las empresas puede ser castigada por la ley.  En España en el año 2015, el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era un 53,1% y el de hombres 46,9%. Sólo un 13.5 % de los directivos en España son mujeres. El porcentaje de mujeres en cargos ejecutivos de los partidos políticos es del 37.5 % en España. El 49.7 % de los médicos españoles son mujeres y el 84.5 % de los enfermeros son mujeres. El 95 % de los maestros de educación infantil son mujeres. Sólo el 25 % de los estudiantes de carreras técnicas universitarias son mujeres.	30 min	Power point
Ejercicio 2	Estereotipos en el lugar de trabajo (una oficina) Juego para jugar en parejas o en grupos pequeños: Hay 5 personas trabajando en una oficina.	60" 30	Pizarra, rotuladores, papel y



	Los alumnos reciben 5 tarjetas con diferentes cargos en la empresa: El/la director general El/la gerente del departamento El/la especialista en TIC El/la recepcionista La persona que limpia la oficina  A los estudiantes se les dan 5 tarjetas con nombres: Pedro Marta Josep Isa Ahmed Los estudiantes reciben cinco tarjetas con fotografías:  Los equipos deben emparejar la foto con el nombre y luego con el cargo.  Cada equipo debe designar a un representante que le explique el resultado y explique por qué lo han adivinado y cómo lo han deducido al resto del grupo. El docente tomará nota de las conclusiones de cada grupo y expondrá a todos los personajes y sus roles reales a través de un PowerPoint. Se abre un diálogo abierto sobre los estereotipos de hombres y mujeres y también sobre los estereotipos de	minutos trabajo en parejas +30 minutos de trabajo en clase	bolígrafos  Fotos impresas  Tarjetas para escribir en diferentes colores  Blue tack o similar para pegar las tarjetas
Ejercicio 3 "En el trabajo" Role-playing	personas con origen emigrante.  Las tarjetas se entregarán de forma aleatoria a los participantes, sin importar si son hombres o mujeres.  Realizarán el rol que está escrito en la tarjeta (descripción breve del personaje y objetivos). Uno puede ser el jefe; otros pueden ser parte del equipo o colegas.  El capacitador debe fomentar un ambiente amistoso e "informal" para que los alumnos puedan "eliminar" inhibiciones y trabajar bien juntos.  Los alumnos se presentan en parejas, para que actúen delante de los demás para que todos puedan ver sus reacciones.  Se les pregunta a los participantes cómo se sintieron en su función y los alumnos lo comparten con todo el grupo.  El formador resume las conclusiones del juego:  - Cuán difíciles pueden ser las relaciones en el trabajo.  - Cuán diferentes pueden ser las motivaciones personales	60 min 20 min dialogo en parejas 30 min para actuar ante el grupo 10 min conclusio nes	Tarjetas impresas con roles y situaciones. Pizarra para escribir conclusiones y observacione s



de cada persona y cómo influyen en el lugar de trabajo.	
- Si agregamos la discriminación de género y / o raza, cuán complejas pueden ser estas relaciones.	
- Si agregamos mal comunicación debido a barreras idiomáticas y culturales, cuán complejas pueden ser estas relaciones.	

# **MATERIALES PARA LA UNIDAD 8**

# Ejercicio 2: Desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres en Europa

Ejemplo de tarjetas con fechas e hitos sobre la igualdad de derechos para las mujeres en Alemania. Se les pide a los maestros que agreguen y preparen sus propias cartas en el contexto de su país

Sufragio femenino permitido en Alemania	1918	
(En España)	(1931)	
Se permite abrir una cuenta bancaria a las mujeres en FRD (República Federal Alemana) (En España)	1962 (1981)	
Se permite a las mujeres trabajar sin la	1977	



autorización del marido en FRD (En España)	(1981)
Los anuncios de empleo deben dirigirse a hombres y mujeres, no sólo a hombres (En Alemania)	1994
Mismo salario por mismo empleo a hombres y mujeres (En Alemania)	1980

#### Ejercicio 3: "¿Los mismos derechos para hombres y mujeres?" Declaraciones

Las declaraciones ejemplo sobre la igualdad de derechos desde la perspectiva masculina y femenina está libre de derechos de autor, por supuesto puede adaptarse o prepararse con ejemplos de la clase y / o del grupo objetivo)

Además se necesitan el estudio de caso de Sara y Salim.

"Mi esposo y yo hemos dividido las tareas y el trabajo por igual: ambos trabajamos y ganamos dinero, compartimos las tareas domésticas y cuidamos a nuestros hijos. Sin embargo, me di cuenta de que, aunque decidimos compartir activamente, el tiempo que dedicamos con las tareas domésticas y los niños no están divididos por igual. Todavía estoy haciendo mucho más en casa y con los niños, aunque trabajamos las mismas horas fuera de casa."

Nadine, de 34 años.

"Quiero compartir la carga de trabajo y el cuidado de los niños en igualdad de condiciones con mi compañera y creo que estamos haciendo un buen trabajo al respecto. Pero todavía creo que hay ciertas situaciones en las que un niño necesita a la madre, especialmente durante los primeros años. También gano más dinero en mi trabajo y, por lo tanto, es más conveniente que trabaje más horas y que mi esposa pase más tiempo en casa con el niño".

Marcel, 35 años.



**Ejercicio 5:**Fotos de paternidad y tarjetas de "buena paternidad"





Muestra interés en los logros escolares de sus hijos	89 %
Pasa tanto tiempo como le sea posible con sus hijos	81 %
Asegura el bienestar de su familia al ganar suficiente dinero	61 %

Alimenta a su bebé y cambia pañales	56 %
Acompaña a los hijos a las citas médicas tanto como a la madre y les compra ropa de manera habitual	41 %
Lleva a sus hijos al parvulario regularmente	36 %

Statistic aus Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland" aus: Forsa Gesellschaft für SoSialforschung und statistische Analyse mbH 2013. Nota: Si es posible intente encontrar estadísticas similares para su propio país

**MATERIALES FORMATIVOS (FOTOS) UNIDAD 9** 













# MATERIALES FORMATIVOS UNIDAD 10

Ejercicio 1: EXPORTS, LTD



MARTA -DIRECTORA GENERAL-



ISA -GERENTE DEL DEPARTAMENTO-



PEDRO- RECEPCIONISTA-





AHMED- ESPECIALISTA TIC-



JOSEP - LIMPIADOR-

# Ejercicio 2

# MARTA

Marta está muy nerviosa ya que mañana es probable que cierre un trato que será clave para el futuro de la compañía. Es ahora o nunca...

Marta le pide a Isa que se asegure de que todo estará perfecto mañana.

Y amenaza a Isa que no aceptará ningún error de ella.

79

ES Y REFUGIADOS

#### **PEDRO**

Pedro está estudiando por las noches y no está realmente motivado ni interesado en este empleo a tiempo parcial. Sólo quiere el dinero para pagar sus gastos en la Universidad.

Pedro piensa que Isa es una persona desagradable y le resulta muy antipática.

No piensa molestarse en colaborar.

## ISA

Liza se queja de que siempre tiene que hacer el trabajo sucio en la empresa, pero no se queja directamente a Marta ... El jefe es el jefe ... Y ahora su estado de ánimo no es muy bueno ...Isa está preocupada porque sabe que hay un problema con la limpieza ya que Josep olvidó limpiar la entrada principal la semana pasada y se ve todo muy sucio. Debe instarlo a terminar todos sus deberes hoy.

Isa está preocupada porque Ahmed llega bastante tarde a trabajar por las mañanas, pero a pesar de que hay una política de flexibilidad horaria, mañana es un día muy especial y debe solicitarle que llegue temprano mañana, por si acaso lo necesita durante la reunión de la gerencia general con los clientes importantes.

A Isa le gustaría insistir en que Pedro sonría alguna vez y de que sea diligente al ayudar a los clientes importantes. Pedro tiende a ser lento y poco amable haciendo su trabajo.



#### AHMED

El contrato laboral de Ahmed dice que está contratado como programador de TIC y cree que no está en la empresa para dar asistencia de baja cualificación durante las reuniones, sólo cuando falla un ordenador.

Siente que su trabajo podría valorarse más.

Está muy decepcionado ya que nunca ha sido felicitado por Isa, que no ve los resultados exitosos que ha logrado para la compañía.

#### **JOSEP**

Josep está cansado de recibir negativas a sus reiteradas peticiones de aumento de sueldo.

Últimamente ha realizado mal su trabajo para atraer atención hacia su problema salarial.

Siempre se queja de todo.



# ÁREA TEMÁTICA 5

# ORIENTACIÓN LABORAL

TÍTULO	ORIENTACIÓN LABORAL Y DIVERSIDAD		
Contenido	El análisis de los sistemas de orientación profesional europeos, incluso cuando si adaptan a los emigrantes, ha puesto de relieve una serie de puntos débiles en lo qui respecta a la valorización de la cultura europea del lugar de trabajo. Esto cre consecuencias difíciles en términos de integración en el lugar de trabajo.		
	Este Módulo tiene como objetivo ayudar a los orientadores profesionales que apoyarán a los emigrantes a entender la diferencia entre los comportamientos iniciales de los emigrantes recién llegados en el lugar de trabajo, y los requisitos de un contexto laboral que, desde el punto de vista cultural, también es diferente delde su país de origen. Así, el Módulo buscará proporcionar a los docentes las herramientas adecuadas para la transmisión efectiva de valores y elementos culturales típicos de un contexto laboral europeo a los solicitantes de empleo, siempre teniendo en cuenta la importancia de una metodología reflexiva, orientada a aproximar los dos puntos de vista y evitar enfoques paternalistas o racistas. La acción se basa en la idea de que el hecho de concienciar a los solicitantes de empleo sobre la importancia de estos elementos les ayudará pasar por a un proceso más eficaz de búsqueda de empleo e integración laboral.		
Objetivos	Los objetivos del módulo son:		
	<ul> <li>Transmitir el concepto de cultura europea del lugar de trabajo y su importancia.</li> <li>Ayudar a desarrollar competencias, también transversales, adecuadas para la transmisión de valores, elementos culturales y sociales que son cruciales para la integración profesional de nacionales de terceros países en el contexto de trabajo de un país europeo;</li> </ul>		
	- Proporcionar herramientas y metodologías para una transmisión efectiva de estos valores a los solicitantes de empleo.		
Unidades	UNIDAD 11	UNIDAD 12	UNIDAD 13
	Búsqueda de empleo eficaz	Concienciación de la diversidad	Aprendizaje de diferentes contextos culturales
	<u>Ir a la Unidad</u>	<u>Ir a la Unidad</u>	<u>Ir a la Unidad</u>
Duración	2 horas	2 horas	2 horas



	TOT.: 6 horas
Requisitos de los alumnos	Los estudiantes son emigrantes y refugiados. Los formadores son educadores, trabajadores sociales, mediadores, y otros profesionales que se ocupen de emigrantes y refugiados.
Resultados de aprendizaje	Al final del módulo formativo, el alumno deberá adquirir los siguientes:  Conocimientos:  Conocer y reconocer a los Barreras a la integración cultural en el lugar de trabajo.  Habilidades:  Reconocer las distancias y cómo aproximar los antecedentes culturales de los emigrantes y los requisitos de los lugares de trabajo europeos.
	Competencias:  Desarrollar formas de reconocer y eliminar las barreras y los prejuicios a la integración cultural en el lugar de trabajo
Recursos necesarios	Conexión inalámbrica a Internet, PC, proyector, rotafolios, PowerPoint, notas, papeles, bolígrafos, post-it, rotuladores.
Metodología formativa	Trabajo grupal respaldado por herramientas visuales.  Talleres.  Metodologías autobiográficas.  Juegos (por ejemplo, cuestionarios, role-playing).  Estudio de casos.



# UNIDADES DE ORIENTACIÓN LABORAL

UNIDAD 11	POR UNA BÚSQUEDA DE EMPLEO EFICAZ
Contenido	Esta Unidad pretende transmitir al operador / orientador los conocimientos y competencias necesarias para concienciar al solicitante de empleo sobre la importancia de los elementos culturales y sociales, así como de una actitud proactiva durante el proceso de búsqueda de empleo, los principales pasos y acciones a seguir. Además, las actividades propuestas tienen el objetivo de concienciar a los solicitantes de empleo con respecto a la importancia del CV como un elemento clave durante el proceso de búsqueda de empleo. Los ejercicios incluidos en la Unidad también se enfocan al uso de terminología y categorías conceptuales apropiadas.
Objetivos	Comprender la importancia de una actitud proactiva y de los elementos clave del proceso de búsqueda de empleo, incluido el CV. Con este Objetivo, el operador / consejero será capaz de proporcionarles a los solicitantes de empleo las herramientas y los métodos necesarios para la preparación de un CV eficaz. Al final de la Unidad, los operadores promoverán la autonomía y la proactividad de los buscadores de empleo.
Duración	2 horas
Consejos al formador	Es fundamental transmitir a los participantes la información necesaria para quienes buscan trabajo y poder tener una actitud proactiva. Es fundamental mostrar a los alumnos la importancia de un CV eficaz y adaptado a la oferta de empleo.
Metodología formativa	Los participantes estarán involucrados tanto en trabajos grupales como individuales, enfocados y apoyados por ejemplos y otros materiales gráficos y descriptivos.
Recursos necesarios	Role play Ejemplos PowerPoint
Materiales de apoyo	<ul> <li>Folleto ilustrado con los principales pasos en el proceso de búsqueda de empleo</li> <li>Hojas de evaluación</li> <li>Instrucción para juegos de simulación</li> <li>CV</li> </ul>

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Información básica para el demandante de empleo	Se les pedirá a los participantes que respondan un cuestionario sobre los pasos fundamentales del proceso de búsqueda de trabajo	0.15 min	Papel Bolígrafos
Incrementar las competencias motivacionales del demandante de empleo	<ul> <li>Se les pedirá a los participantes que simulen una entrevista de trabajo.</li> <li>Después de la entrevista, se les pedirá a los participantes que redacten un plan de acción que describa qué tipo de apoyo podrían necesitar (qué tipo de información parece adecuada).</li> </ul>	0.30 min	Power point Internet Bolígrafos Pizarra



Aprendizaje mediante buenas prácticas y estudio de casos	Una entrevista con el gerente de recursos humanos, que explica qué tipo de actitud y de comportamiento aprecia en un candidato Seguimiento: los participantes debatirán sobre la entrevista	0.30 min	Proyector
Concienciar sobre la importancia de un CV enfocado y a medida.	<ul> <li>Divida la clase en 3 grupos. Los grupos recibirán información con respecto a una vacante abierta en un sector específico y se les pedirá que enumeren qué Competencias y Habilidades juzgan como requeridas para ese perfil (incluyendo también las transversales e informales).</li> <li>En segundo lugar, los formadores mostrarán la segunda parte del anuncio de la vacante, para mostrar las competencias y capacidades requeridas para el puesto.</li> <li>Seguimiento: toda la clase debatirá sobre la actividad mencionada anteriormente</li> </ul>	0.30 min	CV internet Bolígrafos Pizarra
Concienciar al participante sobre la importancia de las diferentes competencias, Habilidades, fortalezas y puntos débiles, de acuerdo con los diferentes perfiles de trabajo.	<ul> <li>Todos los participantes recibirán el perfil de un posible demandante de empleo.</li> <li>Según la información mostrada, deberán preparar un CV para dos vacantes diferentes.</li> <li>Los participantes intercambiarán juntos sobre los CV resultantes.</li> </ul>	0.15 min	Bolígrafos Pizarra



UNIDAD 12	CONCIENCIACIÓN DE LA DIVERSIDAD
Contenido	A través de un juego de equipo y una discusión grupal, el objetivo es aumentar la sensibilidad de los operadores/orientadores con respecto a la necesidad de considerar las peculiaridades culturales, sociales y religiosas al diseñar un proceso de orientación para los trabajadores emigrantes dentro del contexto laboral nacional. De hecho, tales diferencias podrían representar un obstáculo para una integración fluida y una permanencia en un contexto laboral en el país de acogida.
Objetivos	El objetivo de la Unidad es sensibilizar a los operadores sobre cómo las diferencias sociales / culturales / religiosas podrían representar un obstáculo para la integración en los lugares de trabajo nacionales y cómo apoyar a los trabajadores y empleadores emigrantes en la gestión de estos temas fundamentales. Los operadores deben aprender a identificar comportamientos discriminatorios para poder evitarlos durante las sesiones de orientación.
Duración	2 horas
Consejos al formador	Es importante que los operadores estén preparados para comprender las reglas y características culturales y religiosas para adaptar su propuesta teniendo en cuenta las peculiaridades de los demandantes de empleo. Es importante crear una atmósfera adecuada para que el juego en equipo sea eficaz y realista. Es importante presentar casos reales de reglas culturales y religiosas.
Metodología formativa	<ul> <li>Uso de casos de estudio que permiten a los operadores comprender mejor los problemas relacionados con las reglas y diferencias culturales y religiosas.</li> <li>Uso de Juegos de Equipo para presentar casos concretos y trabajar en soluciones concretas e identificar y definir actitudes y comportamientos que el usuario pueda percibir como discriminatorios.</li> </ul>
Recursos necesarios	Material para el juego de equipo
Materiales de apoyo	Trajetas, papel y bolígrafos.

	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD		
Objetivo	Método	Duración	Equipo
Experimentar concretamente a qué tipo de dificultades podría enfrentarse un trabajador emigrante en relación con su propia cultura y religión	El grupo se dividirá en 2 equipos y se les pedirá que respondan una lista de preguntas.	1 h	- Descripción del juego - Tarjetas con preguntas - Papel y bolígrafo



Compartir la consideración y la	Compartir y debatir con el grupo los resultados del juego	1 h	- Pizarra,
evaluación en grupo y para			rotafolio.
recoger comentarios y			
sugerencias sobre cómo apoyar			- Papel
mejor a los solicitantes de			- Bolígrafos
empleo emigrantes/refugiados			- boligialos



UNIDAD 13	APRENDER DIFERENTES CONTEXTOS CULTURALES
Contenido	La Unidad transfiere a los operadores/orientadores las mejores herramientas y técnicas que lo ayudarán a adquirir el mejor conocimiento sobre los contextos culturales y sociales de origen de los emigrantes y refugiados. De esta forma, el operador podrá gestionar una correspondencia entre el contexto original y el entorno del país de acogida. Este enfoque fomentará un mejor conocimiento de su propio entorno cultural que permitirá, por un lado, aprovechar aspectos comunes de diferentes culturas, o definir límites y / o inconsistencias particulares que podrían afectar una búsqueda efectiva de empleo. Este trabajo también tendrá un resultado positivo incluso hacia el puesto de trabajo solicitado buscado / obtenido por el usuario. Un entendimiento mutuo del operador/usuario de los diferentes contextos culturales (origen / acogida) seguramente reducirá el riesgo de "choque cultural" orientando a los usuarios en el camino y en los aspectos comunes en lugar de las diferencias.
Objetivos	El objetivo de esta Unidad es desarrollar capacidades que permitan a los orientadores reconocer y comprender el contexto original de los usuarios para desarrollar un camino de orientación que se centre en las especificidades culturales y sociales, consideradas como elementos facilitadores en lugar de como obstáculos para acceder al mundo laboral. El operador debe desarrollar una actitud que ponga al usuario en la condición de sentirse bienvenido y un recurso valioso para el país de acogida, evitando acumular negatividad percibida por el usuario en su primer impacto con la sociedad del país y, por lo tanto, el abandono de búsqueda de empleo activa.
Duración	2 hour
Consejos al formador	<ul> <li>Cuidado para no caer en estereotipos y discriminaciones.</li> <li>Favorecer y mejorar un enfoque multicultural e inclusivo.</li> <li>Favorecer la participación de otros profesionales como mediadores y / o psicólogos para definir mejor el perfil del usuario.</li> </ul>
Metodología formativa	<ul> <li>Uso de metodologías autobiográficas para favorecer el aflorameinto de especificidades culturales, por un lado, y de las aspiraciones personales por el otro, para una mejor gestión de la orientación al usuario.</li> <li>Uso de estudio de casos que permitan a los operadores comprender mejor el proceso a través de la presentación de buenas prácticas.</li> <li>Participación de trabajadores emigrantes ya integrados en el contexto laboral para que puedan presentar su experiencia personal, subrayando los aspectos positivos y negativos que se tomarán como ejemplo para el contacto con nuevos usuarios.</li> </ul>
Recursos necesarios	- Tarjetas de los usuarios - Ficha de buenas prácticas



	PLANIFICACIÓN DE LA UNIDAD			
Objetivo	Método	Duración	Equipo	
Adquirir las habilidades necesarias para promover un enfoque inclusivo	<ul> <li>Presentar a la clase ejemplos concretos e historias de éxito sobre el enfoque inclusivo en el lugar de trabajo europeo.</li> <li>Cuando sea posible, invite a un operador que trabaje en el sector de bienvenida o a un emigrante que, gracias a un enfoque inclusivo logró obtener un trabajo, presente sus experiencias</li> <li>Debate abierto</li> </ul>	1 h	- Papel y bolígrafo	
Aprender a construir una actividad de orientación eficaz.	<ul> <li>Al final de las actividades, solicite a los participantes que escriban sus notas en el post-it y que las peguen en el póster colectivo.</li> <li>Por último, comience un debate grupal con el fin de descubrir las mejores prácticas presentadas para ayudar a desarrollar una actividad de orientación eficiente y efectiva a favor de los migrantes.</li> </ul>	1 h	<ul><li>- Papel y bolígrafo</li><li>- Post-it</li><li>- Rotuladores</li><li>- 1 poster</li></ul>	

# **MATERIALES FORMATIVOS DE LA UNIDAD 11**

# JUEGO: Pasos del proceso de búsqueda de trabajo

El objetivo de esta actividad es hacer que el alumno se centre en cuáles son los pasos clave de un proceso de búsqueda de empleo, para poder poner en práctica una búsqueda eficaz y proactiva de empleo.

Las preguntas del cuestionario harán que el participante reflexione sobre los pasos específicos que un emigrante debe hacer en este proceso.

Al final del cuestionario, los participantes debatirán juntos las respuestas que dieron. En particular, se le pedirá al formador que refleje si su respuesta sería diferente si se trata de un emigrante o un ciudadano nacional.



#### PREGUNTA 1

¿Qué debe hacer un emigrante/refugiado cuando comienza a buscar un trabajo? Pon los siguientes pasos en el orden correcto:

- Ir a una Oficina de Empleo
- Obtener información sobre las empresas de la región
- Escribir un CV
- Tener todos los documentos y títulos traducidos al idioma del país de acogida
- Leer el anuncio de vacante en el sitio web de la Oficina de Empleo

#### PREGUNTA 2

¿Qué es más importante cuando buscas un trabajo? Por favor, da una puntuación (1 menos importante, 5 más importante) a lo siguiente:

- Boca a boca entre amigos y parientes
- Adapta tu CV de acuerdo con cada oferta de empleo diferente
- Investiga la empresa que ofrece el empleo
- Ve con frecuencia a la Oficina de Empleo
- Revisa los correos electrónicos regularmente y siempre responde tu móvil
- Mantente informado sobre las reglas de conducta en el trabajo
- Haz una simulación antes de ir a la entrevista
- Estate preparado para enumerar todas las competencias transversales adquiridas durante toda la vida

#### PREGUNTA 3

¿Qué crees empleo?	que un	entrevista	dor aprec	ia más	cuando	conoce	por	primera	vez	a ur	n solicitante	e de
¿Cuál es el e	error más	s común qu	e comete	un solic	citante de	e emplec	cua	ndo va a	una (	entre 	vista?	

#### PREGUNTA 4

¿Qué es lo que en tu opinión es esencial para los emigrantes/refugiados que buscan un trabajo en el país de acogida? Por favor elige sólo una respuesta:

- Tener un Diploma de nivel superior en el idioma del país de acogida
- Conocer las principales reglas religiosas del país de acogida
- Tener perfiles de redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn ...)



- Estar preparado para cambiar sus propios hábitos sociales y culturales

#### **ENTREVISTA CON UN PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

El objetivo de esta entrevista es recopilar el punto de vista y los consejos de un profesional de recursos humanos responsable de entrevistar a un solicitante de empleo.

Es importante resaltar los siguientes elementos:

- Cuál es el comportamiento esperado, que muestre una actitud proactiva real y un interés real en conseguir el trabajo
- ¿Cuáles son las actitudes y competencias transversales, independientemente de las habilidades y competencias específicas requeridas para el trabajo?
- ¿Cuáles son los elementos básicos de la "cultura en el lugar de trabajo" del país de acogida que deberían ser asimilados por el solicitante de empleo emigrante?

Las respuestas proporcionadas por el departamento de recursos humanos le darán al operador, consejos y sugerencias para quienes buscan empleo.

#### Guión de la entrevista

- Cuando entrevista a un solicitante de empleo, ¿qué es lo primero en lo que se fija?
- Sin importar las Habilidades y Competencias específicas requeridas por el puesto de trabajo, ¿cuáles son, en su opinión, la actitud correcta que se ha de mostrar durante una entrevista?
- ¿Qué actitudes / comportamientos le harán decir "Nunca contrataré a esta persona"?
- ¿Qué elementos culturales y sociales identifican, en su opinión, al mercado laboral local? ¿Cuáles son las "reglas" culturales y sociales básicas que lo caracterizan?
- ¿Cuáles de ellos son esenciales para garantizar una integración fluida y exitosa en el contexto laboral local?
- En su opinión, ¿qué elementos sociales, culturales y religiosos de un posible solicitante de empleo emigrante podrían causar problemas en el lugar de trabajo?



#### **Ejercicio: Identificar Habilidades y Competencias**

El objetivo de la actividad formar al solicitante de empleo para identificar Competencias transversales e informales.

En el caso de un solicitante de empleo poco cualificado, es muy importante poder identificar las competencias que se pueden utilizar en el mercado laboral, y poder apoyar a las personas que buscan trabajo en la identificación de las competencias personales, que él / ella puede no ser conciente que tiene.

Se presentará una oferta de empleo a los participantes y deberán enumerar todo tipo de Competencias (competencias formales, informales y transversales), que pueden estar relacionadas con ese perfil / profesión. Los participantes divididos en 3 grupos hablarán y prepararán una lista.

#### **OFERTA DE EMPLEO**

Recepcionista a tiempo parcial en una guardería

La recepcionista será responsable de :

Recibir a los niños y a sus padres

Dar información y responder preguntas por teléfono

Dar apoyo a maestros y monitores en las tareas diarias de la guardería

# UNIDAD 11: Actividad "Crear el CV perfecto"

El objetivo de la actividad es centrar la atención del orientador en la importancia de escribir "el CV correcto para la vacante correcta".

A través de una simulación práctica de Ejercicio, el alumno adquirirá algunas habilidades útiles la capacidad de adaptar el CV a cada oferta de empleo. La idea que fundamenta esta actividad es que el solicitante de empleo debe entender que es importante modificar su propio CV de acuerdo con las competencias, habilidades y capacidades requeridas en el puesto ofertado. Un CV estándar no se ajusta a todas las vacantes.



Este ejercicio será desarrollado por cada participante por su cuenta y luego cada participante leerá el CV a la clase. Después, el grupo opinará sobre las debilidades y las fortalezas de cada CV.

Al final, los participantes escribirán un CV final que incluye todas las contribuciones y sugerencias de todos.

El demandante de empleo - Sara

Sara es una mujer de 35 años de Etiopía. Ella es una emigrante que se ha reunido junto con su esposo, Salim, y ha traído a sus dos hijos de 10 y 6 años al país de acogida.

Tiene 2 hijos y ella cuidó a su familia de 6 hermanos cuando era jovencita

Ayudó como dependienta en la tienda de comestibles de su hermano

Habla un poco de italiano y español

Desea incorporarse a un programa de formación como secretaria para poder ayudar a su esposo que desea abrir un negocio de reparación de automóviles.

#### La oferta de trabajo

#### **OFERTA DE EMPLEO**

Recepcionista a tiempo parcial en una guardería

La recepcionista será responsable de :

Recibir a los niños y a sus padres

Dar información y responder preguntas por teléfono

Dar apoyo a maestros y monitores en las tareas diarias de la guardería



#### ROLE PLAY- simulación de una entrevista de trabajo-

Un juego de rol es un juego en el que los jugadores asumen los roles de los personajes en un escenario de ficción. Los jugadores asumen la responsabilidad de representar estos roles dentro de un marco narrativo dado. Las acciones tomadas dentro de los juegos de rol siguen un sistema formal de reglas y pautas.

En este caso, a través del juego de roles, los participantes simularán una entrevista de trabajo. Un demandante de empleo y un entrevistador.

Los participantes pondrán a prueba sus habilidades, aprenderán de la experiencia concreta y tendrán que discutir e intercambiar sugerencias y dudas.

Cómo implementar el juego de roles:

El formador describirá la actividad y sus objetivos y les pedirá a los participantes que elijan su papel en el juego de roles. Es importante que los participantes se sientan cómodos para hacer que el juego de rol sea realista y sin problemas.

Durante el juego de roles, el formador debe retener y observar el aprendizaje, las interacciones y el desarrollo de la acción.

Después del final de la simulación, los 2 participantes que juegan roles deberán completar una lista dada de preguntas para analizar lo que sucedió durante la simulación, cómo se sintieron, cómo funcionó la interacción, etc.

Al final, todo el grupo compartirá sus respuestas y debatirá sobre lo que sucedió durante la simulación. El grupo tendrá que preparar una lista de "5 CONSEJOS PARA UNA ENTREVISTA EFICAZ" inspirándose en el juego de roles y el debate.

Descripción del juego de roles

2 participantes:

1 desempeñará el papel del solicitante de empleo emigrante.

1 desempeñará el papel del operador del centro de trabajo.

Solo el solicitante de empleo tendrá una "descripción de rol" determinada a seguir. El operador será libre de actuar, como prefiera.

Los otros participantes ayudarán y observarán tomar notas siguiendo una lista dada de sugerencias.



# DESCRIPCIÓN DE LOS ROLES DE LOS PARTICIPANTES

#### Participante 1- Demante de empleo

Tu nombre es Sheeraz y llegaste de Pakistán hace 2 años.

En estos 2 años has trabajado en el mercado laboral, en negro, pero ahora estás buscando un trabajo declarado porque necesitas un préstamo para comprar un automóvil.

En Pakistán, tenías un empleo en el mercado local y también trabajabas como sastre. Alguien te dijo que fueras a la oficina de empleo, pero crees que es inútil.

No tienes un CV

Debes ganar tanto como sea posible para comprar el automóvil y hacer una comparación con el salario anterior, que era sin impuestos.

Nunca harías un trabajo "femenino".

# Participante 2- Orientador de empleo PREGUNTAS

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor tu reacción ante la actitud del buscador de trabajo?

- o Irritación
- o Impaciencia
- o Solidaridad
- o Cooperación

¿Cuál es la primera palabra que se te viene a la mente para definir el buscador de empleo?

¿Cuál fue, en tu opinión, el principal punto fuerte y la principal debilidad del buscador de empleo?

Si tuviera otra oportunidad de entrevistar a Sheeraz, ¿qué cambiaría en su acción?

# Participante 1- demandante de empleo PREGUNTAS

¿Cuál de los siguientes, en tu opinión, describe mejor la actitud del orientador laboral?



0			

o Impaciencia

o Solidaridad

o Cooperación

¿Cuál es la primera palabra que te viene a la mente para definir al orientador laboral?

¿Cuál fue, en tu opinión, el principal punto fuerte y la principal debilidad del asesor laboral?

#### Otros participantes PREGUNTAS

¿Cuál de los siguientes, en Tu opinión, describe mejor la actitud del orientador laboral?

o Irritación

o Impaciencia

o Solidaridad

o Cooperación

¿Cuál fue, en tu opinión, el principal punto fuerte y la principal debilidad del demandante de empleo?

¿Cuál fue, en tu opinión, el principal punto fuerte y la principal debilidad del asesor laboral?

Cuál es la primera palabra que se te viene a la mente para definir al demandante de de empleo?

¿Qué hubieras hecho de manera diferente?

#### **MATERIALES FORMATIVOS UNIDAD 12**

# Ejercicio: Juego de Equipo – probando los límites-

Objetivo: el objetivo de esta actividad consiste en preguntar a los participantes sobre una serie de enfoques y actitudes que pueden obstaculizar la integración efectiva de los inmigrantes y refugiados en los lugares de trabajo europeos. Esta actividad concienciará a los participantes sobre los efectos de ciertos comportamientos involuntarios en términos discriminatorios.

Al responder al cuestionario, los participantes estarán más concentrados en el juego y probablemente responderán instintivamente en lugar de intentar dar una respuesta "políticamente correcta". Por lo tanto, será interesante analizar y trabajar juntos sobre las actitudes discriminatorias no intencionales e internalizadas de los participantes.



Es importante que los participantes se centren en el comportamiento discriminatorio indirecto y no intencional para estar mejor preparados para establecer una relación respetuosa con el que busca empleo.

Desarrollo: Los participantes serán divididos en 2 equipos e invitados a participar en un juego de equipo que consiste en una serie de pruebas destinadas a identificar los comportamientos correctos para un proceso de orientación respetuoso, no discriminatorio y verdaderamente inclusivo.

El capacitador presentará los Contenidos / cuestionarios detallados a continuación, uno por uno, a los equipos, y marcará la respuesta dada por cada equipo.

Al final del juego, los participantes discutirán las diferentes soluciones provistas y trabajarán en conjunto para identificar la respuesta correcta / más respetuosa propuesta o sugerirán soluciones alternativas.

#### Contenido:

- Abdel es musulmán. Le gustaría solicitar un empleo en un restaurante, pero las condiciones de trabajo no parecen compatibles con sus requisitos religiosos (Ramadán). ¿Cómo puedes ayudarlo?
- a. Puede sugerir que encuentre un acuerdo con el empleador para programar un permiso de vacaciones no remunerado durante ese período para evitar cualquier riesgo de disminución de la productividad.

b.Puede sugerir que encuentre un acuerdo con el empleador para para realizar horas extras no remuneradas para compensar la disminución de la productividad de los días de Ramadán.

- Alpha es musulmán. El empleador no quiere permitirle que abandone el lugar de trabajo para orar. ¿Cómo puedes ayudarlo?
- a. Puede sugerir que llegue a un acuerdo con el empleador y le sugiere que use la pausa de la comida para esto, reduciendo la duración que tiene para comer.
- b. Puede sugerir que llegue a un acuerdo con el empleador proponiendo que no se le pague durante la oración.
- Enika es una joven india que solicitó un puesto en una fábrica pero se siente muy incómoda porque tiene que usar el único lavabo disponible en su sector, que es mixto. ¿Cómo puedes ayudarla?
- a. Puedes sugerir que use el lavabo del bar frente a la fábrica.
- b. Puede sugerir que acepte la solución actual sin presentar ninguna queja a los supervisores



# MATERIALES UNIDAD 13 : Uso de metodologías autobiográficas para el asesoramiento laboral

El objetivo de esta actividad es transferir conocimiento y competencias de los participantes en los protocolos autobiográficos y su uso en el asesoramiento laboral como una herramienta para facilitar la identificación de los emigrantes de sus propias competencias, capacidades, inspiraciones y expectativas.

Para alcanzar este objetivo, se mostrará a los participantes una herramienta innovadora que representa una buena práctica en Europa.

Los participantes tendrán la oportunidad de analizarla y probarla y adquirir competencias en el campo de las metodologías autobiográficas.

Este ejercicio se basa en una nueva herramienta innovadora para la autoevaluación de Habilidades emprendedoras de jóvenes inmigrantes con bajo nivel educativo que se presentará a los participantes.

Esta plataforma, implementada por el proyecto europeo YouMe, permitirá un mapeo de Habilidades, experiencias y aspiraciones de los jóvenes migrantes. Identificará a aquellos que tienen el potencial y el interés en el trabajo por cuenta propia. <a href="https://youme-project.eu">https://youme-project.eu</a>

Este chequeo no solo examinará las cualificaciones formales y las Habilidades que puedan demostrarse: también evaluará Habilidades que los emigrantes pudieron haber adquirido de manera informal y las experiencias que pudieron haber tenido en sus países de origen.

El formador enseñará a los participantes la plataforma, su operación práctica; les dará algunos consejos sobre cómo usarlo con el solicitante de empleo emigrante.

Los participantes probarán la plataforma utilizándola para evaluar sus propias capacidades para comprender mejor cómo pueden utilizarlas los solicitantes de empleo emigrantes y cómo puede serles útil.

La herramienta está disponible de forma gratuita en línea, por lo que el capacitador tendrá acceso a ella en el futuro y podrá utilizarla como una herramienta práctica en su trabajo diario. <a href="https://youme-project.eu/project.">https://youme-project.eu/project.</a>



# ANEXO 1

#### **BIBLIOGRAFÍA**

Carta Europea de Derechos Fundamentales <a href="http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\_en.pdf">http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\_en.pdf</a> International Organisation for Migration (IOM)

http://publications.iom.int/about-iom-publications

"Attitudes towards Immigration in Europe". European Social survey. June 2017

https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/IE Handout FINAL.pdf

"Management of human movements and migrations in the Euro-Mediterranean region" leMed. 2016 <a href="http://www.iemed.org/publicacions-en/historic-de-publicacions/enquesta-euromed/euromed-survey-2016/Contenidos">http://www.iemed.org/publicacions-en/historic-de-publicacions/enquesta-euromed/euromed-survey-2016/Contenidos</a>

"IAB-BAMF-SOEP Refugee Sample". The German Socio Economic Panel Study.2016 <a href="http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw\_ssp0362.pdf">http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw\_ssp0362.pdf</a>

"What are Foundations doing in Response of Refugees Crisis?. European Foundation Centre. 2015 <a href="http://www.efc.be/wp-Contenido/uploads/2015/11/Mapping-analysis-exec-summary-final-for-website.pdf">http://www.efc.be/wp-Contenido/uploads/2015/11/Mapping-analysis-exec-summary-final-for-website.pdf</a>

"Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education" Paris Declaration

https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/images/1/14/Leaflet\_Paris\_Declaration.pdf

"Education to foster intercultural understanding and solidarity in Europe". Lifelong Learning Platform. 2016. http://lllplatform.eu/lll/wp-Contenido/uploads/2015/10/lllplatform\_policy-paper\_education-to-foster-intercultural-dialogue jan.pdf

"Developing online resources for adult refugees - results and reflections from the Advenus project". <a href="https://vimeo.com/222756448">https://vimeo.com/222756448</a>

"From refugees to workers". Bertelsmann Stiftung. <a href="http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user-upload/Studie-NW-From-Refugees-to-Workers-Vol1.pdf">http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user-upload/Studie-NW-From-Refugees-to-Workers-Vol1.pdf</a>
<a href="http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/43505/Study-fromRefugeesToWorkers-2016-Vol-2.pdf?">http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/43505/Study-fromRefugeesToWorkers-2016-Vol-2.pdf?</a>
<a href="mailto:sequence=1&isAllowed=y">sequence=1&isAllowed=y</a>

"Is what we hear about migration really true? Questioning eight stereotypes". Migration Policy Centre.2014

http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31731/MPC 2014 FARGUES.pdf?sequence=1&isAllowed =Y

# **COLECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS**

Matemù-CIES (IT)

Es una ONG y centro de acogida que ofrece a los jóvenes Emigrantes. Un tipo de servicio diferente, entre los que se incluyen un servicio de formación y un servicio de asesoramiento laboral para trabajar en el sector de Horeca.

http://www.cies.it/sofel



#### IQ network (Integration through qualification)(DE)

http://www.netSwerk-iq.de/network-iq-start-page/publications/iq-good-practice.html

#### Ankommen App (DE)

La aplicación Ankommen ha sido desarrollada por el Ministerio de Migración y Refugiados, la Agencia Federal de Empleo, Goethe Institut Alemania y la estación de radio bávara en 2016. Es una guía de orientación para las primeras semanas después de su llegada a Alemania y para facilitar la integración. Los temas cubiertos son Vivir en Alemania, Aprender alemán, Asilo y Aprendizaje y trabajo.

https://ankommenapp.de/?lang=en

# The Federal Agency for Civic Education - Bundeszentrale für politische Bildung (DE)

Material didáctico para adultos jóvenes que abarca temas que giran en torno a la exclusión y la integración. Material (solo disponible en alemán) ofrece seis módulos de enseñanza con material para fomentar debates, desarrollar opiniones y argumentos, buscar soluciones

http://www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134617/materialien-fuer-den-unterricht

#### lehrer-online (formadores online) (DE)

Es una plataforma en línea que presenta, entre otros, material didáctico que cubre áreas temáticas como la realidad del lugar de trabajo, el uso de los medios de comunicación, la vida cotidiana. https://www.lehrer-online.de/fokusthemen/

### PASCH - Schulen: Partner der Zukunft (PASCH Schools of the future) (DE)

Ofrece material didáctico en alemán que cubre temas, música, cultura y tendencias, historia y política; algunos de estos materiales se centran especialmente en la cultura y el sistema político de la Unión Europea. PASCH es una iniciativa de la Oficina Federal de Relaciones Exteriores (Auswärtigen Amtes), en cooperación, por ejemplo. con el Goethe Institut, el Servicio Alemán de Intercambio Académico, el Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) y el Pädagogischen Austauschdienst (PAD) der Kultusministerkonferenz.

http://www.pasch-net.de/de/pas/cls/leh/unt.html

### Das Deutschlandlabor - the German Laboratory (DE)

Los cortos videos tratan de dar orientación sobre "¿Quiénes son los alemanes? ¿Y cómo viven? "Cubren temas como, por ejemplo, Música, Migración, Cerveza o Mentalidad. Estos clips y material adicional se presentan en línea en la transmisión de radio Deutsche Welle.

http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/das-deutschlandlabor/s-32379

El material de enseñanza en línea está disponible en la mayoría de las publicaciones en el área de la enseñanza del alemán como lengua extranjera y en las que se utilizan en los cursos de integración en Alemania, p. Cornelsen: cubre además de temas relacionados con la vida y el trabajo en Alemania, también temas relacionados con la Unión Europea como lugar de trabajo y trasfondo cultural (DE). <a href="http://www.cornelsen.de/erw/1.c.3550830.de">http://www.cornelsen.de/erw/1.c.3550830.de</a>



#### Open the door for Europe (EU)

financiado por Erasmus + (2014-2016), desarrolló una plataforma de aprendizaje de idiomas que ofrece cursos de idiomas basados en juegos en inglés, francés, alemán, italiano, español, búlgaro, letón, polaco y turco basados en trabajo materiales lingüísticos relevantes dentro de las situaciones de la vida social / cotidiana. Entre estas búsquedas de trabajo, CV, entrevistas de trabajo, etc. Para más información: http://www.opendoortoeurope.eu/

# deutsch info (EU) deutsch.info

Es una plataforma en línea para aprender alemán, que utiliza herramientas de enseñanza modernas y, al mismo tiempo, proporciona información práctica sobre cómo vivir y trabajar en Alemania y Austria. Esta plataforma en línea gratuita está dedicada al idioma alemán. El principal grupo objetivo de deutsch. info son los estudiantes de alemán motivados que tienen un vivo interés en el idioma, la cultura y la gente. La plataforma en línea está dirigida igualmente a trabajadores con diversas calificaciones, estudiantes que desean mudarse a Alemania o Austria o que ya viven allí, así como a todos los que necesitan alemán en el trabajo, alumnos, turistas o residentes de países limítrofes con Alemania y Austria. El material en línea ya existente se ampliará dentro del proyecto Erasmus + "deutsch.info adaptación didáctica para uso en el aula" (octubre de 2016 a noviembre de 2018) - con material didáctico especialmente para ser utilizado en el contexto de enseñanza del alemán como lengua extranjera para personas de 6 -19 años. <a href="http://deutsch.info/en">http://deutsch.info/en</a>

#### Programa catalan de mentores voluntarios para la acogida de refugiados (ES)

El programa Mentor actúa en coordinación con los ayuntamientos y el Gobierno Regional, donde los mentores voluntarios se encargan de facilitar la adaptación a la vida cotidiana, el apoyo en el idioma local y la tutoría para tratar con la burocracia.

http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\_tematics/immigracio/persones\_refugiades/program a\_catala\_refugi/

# Ciutat refugi Barcelona (ES)

http://ciutatrefugi.barcelona/en/

# Taula de les persones refugiades de Terrassa (ES)

http://blogs.terrassa.cat/terrassarefugi/taula-de-les-persones-refugiades/

# Innovative Approaches to Migrant Employability (EU)

La pregunta que el proyecto tiene que responder es "cómo satisfacer las necesidades de los emigrantes en materia de formación profesional, educación y capacitación". El proyecto desarrolla enfoques de gestión para las organizaciones, un sitio web que contiene material pedagógico para organizaciones, dos manuales para responsables políticos y partes interesadas.

http://www.saminvet.eu/



# **Empowering Migrant Women (EU)**

Reconocimiento y validación de competencias adquiridas por mujeres migrantes en contextos informales y no formales. <a href="http://forwardproject.eu/">http://forwardproject.eu/</a>

# Multimedia learning Kit for migrants (EU)

http://welcomm-project.com/mulDuracióndia-learning-kit-main/

# Soft Skills assessment for High Skilled Migrants (EU)

http://valoriSe.odl.org/resources.html

# Integra (IT)

Programma Integra es una cooperativa social ifundada en 2005 que se ocupa de proyectos innovadores para la inclusión social de emigrantes y refugiados. Su actividad se relaciona con alentar caminos de autonomía sostenible y duradera y contribuir al bienestar y desarrollo de la Comunidad.Proporciona servicios de orientación laboral, información sobre el reconocimiento de cualificaciones, sobre cómo iniciar un negocio y sobre oportunidades de capacitación disponibles localmente; apoyo en escritura de currículum y promoción del aprendizaje. <a href="https://www.programmaintegra.it/">https://www.programmaintegra.it/</a>

# Prometheus Project (EU)

Ebook de buenas prácticas (English, Italiano, Deutsch, Español). <a href="http://prometheus-eu.net/wp/project-outputs/#lo6">http://prometheus-eu.net/wp/project-outputs/#lo6</a>





El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

