

GUÍA M

mejora de la **autovaloración**
en mujeres con discapacidad





EDITA

Dirección General de Personas con Discapacidad
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
Junta de Andalucía

COORDINA

Belén Carrillo Quintero
Fundación para la Atención e Incorporación Social

ELABORA

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
Universidad de Salamanca

CONTENIDOS:

Miguel Ángel Verdugo Alonso
Alba Rodríguez Aguilera
Mónica Santamaría Domínguez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Agencia SOPA.
con ilustraciones de Daniel Diosdado

IMPRIME

TRAMA GESTIÓN, S.L.

DEPÓSITO LEGAL

J-784-2011

61 de cada 100 personas con discapacidad en Andalucía son mujeres, sin embargo encuentran mayores trabas que los hombres en su misma situación a la hora de acceder al ejercicio de sus derechos de ciudadanía: menos participación en la sociedad, afrontan mayores desigualdades en educación formal, en tasa de actividad, en relaciones afectivas, en su autopercepción, en derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación,... La constatación de esta realidad motivó que el Gobierno andaluz aprobase el **Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013**, al objeto de ir avanzando en la eliminación de las desigualdades que la doble discriminación de género y discapacidad ocasiona.

Cualquier forma de exclusión social se asienta sobre los roles y estereotipos. Tanto los unos como los otros se construyen siempre en función del entorno y de la sociedad en la que se vive, por lo que no son inalterables, sino que pueden ser modificados. Esta tarea implica actuar intencionadamente sobre los agentes de socialización que perpetúan los estereotipos de género y discapacidad. También sobre las propias mujeres con discapacidad, que son las principales perjudicadas por la imagen social que se ha construido en torno a ellas.

En el Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013, nos comprometemos a desarrollar medidas orientadas a mejorar la imagen que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, fomentando procesos de auto-valoración de sus capacidades y erradicando los estereotipos sexistas y discriminatorios que están en la base de la infravaloración social de las mujeres con discapacidad

En este marco, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social publica la presente Guía, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, que se compone de dos ejemplares, Material de profesionales y Cuaderno de Trabajo de las mujeres con discapacidad, que pretende proporcionar orientaciones metodológicas para la realización de actividades que entre otros aspectos, favorezcan en las mujeres con discapacidad el refuerzo de la autoestima y la autopercepción como base para el desarrollo de un proyecto vital integrado y satisfactorio.

Espero que la presente guía sea una herramienta eficaz y que contribuya a que Asociaciones y profesionales continúen realizando más y mejores acciones positivas que favorezcan la inclusión, el protagonismo y la participación en igualdad de condiciones de las mujeres con discapacidad en Andalucía.

Micaela Navarro Garzón.

Consejera para la Igualdad y Bienestar Social



ÍNDICE

m0	INTRODUCCIÓN	6
	I.INTRODUCCIÓN.....	8
	II.IGUALDAD PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD	10
	III.¿CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA?.....	11
	IV. ¿POR QUÉ EVALUAR?.....	13
m1	MUJERES CON DISCAPACIDAD	15
	1.1.Introducción	16
	1.2.Actividades de presentación	17
	:) ACTIVIDAD 1: TE GUSTA TU VECINDARIO	17
	:) ACTIVIDAD 2: CASAS, INQUILINAS Y TERREMOTOS	18
	:) ACTIVIDAD 3: DOS VERDADES Y UNA MENTIRA.....	18
	1.3.Actividades relacionadas con la imagen.....	19
	:) ACTIVIDAD 4: IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES	19
	:) ACTIVIDAD 5: IMAGEN SOCIAL	20
	:) ACTIVIDAD 6: EL OBJETO PERSONAL	21
m1	TRABAJAR EL AUTOCONCEPTO Y LA AUTOESTIMA	22
	2.1.Introducción	24
	2.2.Actividades para conocer nuestros puntos fuertes	29
	:) ACTIVIDAD 7: INICIALES DE CUALIDADES.....	30
	:) ACTIVIDAD 8: ACENTUAR LO POSITIVO	31
	:) ACTIVIDAD 9: SILUETAS.....	32
	2.3.Actividades para trabajar la toma de decisiones y fomentar la autodeterminación.....	33
	:) ACTIVIDAD 10: MI PRESENTE Y MI FUTURO.....	34
	:) ACTIVIDAD 11: EL LABERINTO.....	35
	:) ACTIVIDAD 12: TÚ OPINAS PERO YO DECIDO.....	36
	:) ACTIVIDAD 13: LA INFLUENCIA DE LAS DEMÁS PERSONAS	37
	2.4.Actividades relacionadas con los pensamientos y sentimientos.....	38
	:) ACTIVIDAD 14. EL OVILLO.....	38
	:) ACTIVIDAD 15. LAS GAFAS	39
	:) ACTIVIDAD 16: PERDER Y RECUPERAR.....	40

m3	HABILIDADES SOCIALES Y ASERTIVIDAD	42
	3.1.Introducción	44
	:) ACTIVIDAD 17: UTILIDAD DE LAS HABILIDADES SOCIALES	45
	3.2.Entrenamiento en asertividad	46
	:) ACTIVIDAD 18: ¿SOY ASERTIVA?	50
	3.3.Entrenamiento en habilidades sociales	56
	:) ACTIVIDAD 19: NUESTRAS HABILIDADES SOCIALES.....	58
m4	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	62
	4.1.Introducción	64
	4.2.Reconocer el problema	70
	:) ACTIVIDAD 20. LISTA DE PROBLEMAS	70
	:) ACTIVIDAD 21. QUÉ SIENTO FRENTE AL PROBLEMA	72
	4.3.Definir el problema	73
	:) ACTIVIDAD 22. EL DEFINIDOR DE PROBLEMAS	74
	4.4.Plantear y seleccionar soluciones.....	74
	:) ACTIVIDAD 23. LLUVIA DE SOLUCIONES	75
	:) ACTIVIDAD 24. TE ELIJO A TÍ.....	76
	4.5.Elaboración del plan de acción.....	77
	:) ACTIVIDAD 25. MANOS A LA OBRA	78
	4.6.Evaluación del plan de acción	79
	:) ACTIVIDAD 26. LA LUPA.....	79
	4.7.Actividades de reforzamiento	80
	4.8.ACTIVIDAD 27. AGUANTAR EL MURO	80
	4.9.ACTIVIDAD 28. EL ROMPECABEZAS	81
	4.10.ACTIVIDAD 29. EL PARTIDO	82
	4.11.ACTIVIDAD 30. LA TELARAÑA	83
	BIBLIOGRAFÍA	84
	ENTREVISTA DIRIGIDA	86
	:) Tabla 1. Alternativas para favorecer la autoestima	26
	:) Tabla 2. Suposiciones tradicionales erróneas y legítimos derechos	48
	:) Tabla 3. Las reglas de oro de la comunicación.....	66
	:) Figura 1. Premisas para trabajar la autoestima	25
	:) Figura 2. Proceso de resolución de conflictos.....	65



O.

INTRODUCCIÓN



INTRO- DUCCIÓN.

La autopercepción constituye un aspecto básico en el desarrollo integral de cualquier persona, en particular en el aspecto emocional y por lo tanto está directamente relacionado con la calidad de vida percibida. Las mujeres con discapacidad pueden verse sometidas a un doble proceso de discriminación que influya negativamente sobre su autoconcepto e interfiera en su capacidad de autodeterminación. Por ello resulta imprescindible contemplar este riesgo latente entre las mujeres con discapacidad y dotarlas de herramientas que refuercen su autoconcepto y les permitan afrontar los retos sociales que pueden perjudicarlas.

La Junta de Andalucía, comprometida con el impulso de políticas sociales para la inclusión de las mujeres con discapacidad, basadas en la no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal, y fundamentadas en el hecho de que participan menos en la sociedad que los hombres, con el objetivo de garantizar y reconocer el derecho de estas mujeres a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultu-

ral y social, por medio de la Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, aprueba el 14 de octubre de 2008, el Primer Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (2008-2013), lo que ha venido a subrayar la línea de trabajo que se venía desarrollando, y que tiene como punto de partida el análisis de la situación diferencial que, por razón de género, ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad. Un Plan, cuyos objetivos son posibilitar una mayor autonomía económica, social y personal de las mujeres con discapacidad, incluyendo como eje fundamental para su desarrollo la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

Para lograr este objetivo general, el Plan se articula en Ejes Organizadores y diferentes Áreas Temáticas. En el Eje Organizador “Estereotipos de Género y Discapacidad”, se define el Área Temática Autopercepción, que incluye todos aquellos aspectos referidos a la imagen que las mujeres con discapacidad tienen sobre sí mismas, y el efecto que sobre ella tienen los estereotipos de género y los relacionados con su discapacidad. Se parte aquí de que esta imagen responde a una construcción social de la discapacidad que se une a la construcción social del género, y que tiene

consecuencias negativas sobre la autoestima de las mujeres, limita su autonomía y capacidad de participación en igualdad de condiciones en la esfera laboral y el resto de espacios de relación social.

Entre las medidas que se incluyen en esta Área Temática, se encuentra el impulso de actuaciones específicas destinadas a fomentar la autovaloración positiva de las propias capacidades de las mujeres con discapacidad, para que desarrollen estrategias con el fin de afrontar los efectos de la discriminación específica que sufren.

El objetivo general de estas medidas es mejorar la imagen que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, fomentando procesos de autovaloración de sus capacidades y erradicando los estereotipos sexistas y discriminatorios que están en la base de la infravaloración social de las mujeres con discapacidad.

Teniendo en cuenta las medidas que se proponen en esta área, la Dirección General de Personas con Discapacidad ha impulsado la elaboración de esta Guía, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013, partiendo de la necesidad de se-

guir avanzando en la mejora de la atención a las mujeres con discapacidad por parte de los poderes públicos y en concreto por la Junta de Andalucía. La estrategia de mejora se basa en el diseño de materiales informativos y formativos que permitan el conocimiento y difusión de metodologías de trabajo que implementen la atención ofrecida a este colectivo.

La guía sigue los principios rectores de las líneas de intervención recogidas en el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía (2008-2013): Autonomía, diversidad, participación, integralidad y transversalidad + acción positiva.

El desarrollo de iniciativas en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad ha ido aumentando en estos últimos años. El reto actual se centra en mantener estos planteamientos aportando un enfoque más práctico. Hoy contamos con importantes redes de organizaciones de apoyo a personas con discapacidad que facilitan la atención a este colectivo, y este es un motivo añadido que justifica la promoción de estrategias de sensibilización social y el fomento de la colaboración activa con las propias mujeres con discapacidad.

Este documento persigue favorecer la igualdad de oportunidades a través de la formación dinámica y práctica. Implica el trabajo directo con mujeres con discapacidad para mejorar su calidad de vida, ateniéndose a la priorización de varias actuaciones:

- 1 :) Fomento de la autonomía personal.
- 2 :) Disponibilidad de recursos para el logro de las metas.
- 3 :) Visibilización de las mujeres con discapacidad y de la diversidad de situaciones de discriminación a las que tienen que enfrentarse.

No obstante, conviene tener en cuenta que no todas las mujeres con discapacidad ven disminuida su autovaloración y autoestima en todas las facetas de su vida, por lo que el énfasis del apoyo y la intervención pueden y debe variar según el tipo de discapacidad y situación personal. En los siguientes módulos se proponen pautas de trabajo que hay que integrar en el proceso de atención profesional individualizada.



IGUALDAD PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Esta guía ofrece pautas para potenciar la autovaloración positiva en mujeres con discapacidad y favorecer su participación activa por la defensa del derecho a la igualdad de oportunidades. Con ella se pretende facilitar el trabajo de profesionales (psicóloga/o o trabajadoras/es sociales preferiblemente) que cuenten con experiencia en el desarrollo de dinámicas grupales, posean las habilidades sociales a desarrollar y estén familiarizados con las implicaciones del concepto de calidad de vida y competencias personales (habilidades sociales, autoestima, autoconcepto, etc.) dentro del ámbito de las personas con discapacidad.

Está dirigida a mujeres con discapacidad que cuenten con las habilidades de comprensión y expresión necesarias para poder desarrollar las actividades propuestas. Este hecho se traduce en que la mayor parte de las mujeres que se puedan beneficiar de la guía sean personas con un nivel de funcionamiento entre moderado y alto. Se podrán dar casos en los que las mujeres con una discapacidad severa puedan beneficiarse de la misma, siempre y cuando la/el profesional que desarrolle las actividades adapte la guía a las capacidades de las mujeres. El diseño de la mayor parte de las actividades están pensadas para aplicarlas en un aula o espacio similar y trabajar con grupos pequeños que permitan una atención cercana entre la/el profesional y las mujeres con discapacidad.

La guía pretende favorecer la adquisición de competencias en cada una de las participantes, mejorando su autovaloración y ayudándolas a defender su derecho a la igualdad de oportunidades. En concreto este documento facilita la obtención de los siguientes objetivos específicos:

-) Adquisición de competencias personales que faciliten su adaptación al entorno.
-) Adquisición de competencias específicas para el afrontamiento y superación de prejuicios por causa del género y la discapacidad.
-) Conocer los factores que faciliten la comunicación y el desempeño de sus actividades en la vida diaria.
-) Trabajar y reforzar su autoestima/autoconcepto.
-) Apoyar y fomentar la utilización de esquemas para la adecuada toma de decisiones.

¿CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA?

La guía está estructurada en cuatro módulos formativos:

- m1.** MUJERES CON DISCAPACIDAD
 - m2.** AUTOCONCEPTO / AUTOESTIMA
 - m3.** HABILIDADES SOCIALES / ENTRENAMIENTO EN ASERTIVIDAD
 - m4.** SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
-
- m+** EVALUACIÓN
-
- M** GUÍA VERSIÓN USUARIAS

Dispone también de un apartado dirigido a la **evaluación** de las necesidades del grupo en relación a estos cuatro módulos, a través de una entrevista inicial dirigida y un breve cuestionario de autoevaluación que se podrá utilizar en diferentes momentos del proceso formativo.

Esta guía cuenta con una versión para usuarias, titulada "**Aprendiendo de mí misma. Mejora de la autovaloración**" que podrá facilitarse a cada una de las participantes. Se divide en cuatro módulos siguiendo la estructura de la guía de la/el profesional. Está orientada desde el punto de vista de las participantes y dirigida expresamente para ellas, su objetivo es facilitar la comprensión de la teoría expuesta en las sesiones y permitir que cada mujer elabore sus propias anotaciones durante el desarrollo de las actividades, del mismo modo esta guía apoyará a la/el profesional en la preparación de las sesiones.

Ambos documentos, la guía para profesionales y la guía para usuarias, son complementarios. En este sentido sugerimos que cada profesional se familiarice con su contenido antes de iniciar la formación, de este modo podrá guiar al grupo a lo largo de los módulos. En la guía para usuarias están los materiales y fichas necesarias para el desarrollo de las actividades propuestas.



Todos los contenidos, tanto los de adquisición de competencias como la información relacionada con el género y la discapacidad, se trabajan mediante la realización de actividades dinámicas, de forma que las asistentes no sólo conozcan las habilidades y competencias propuestas, sino que tengan la oportunidad de ponerlas en práctica en las condiciones más similares a sus actividades de la vida diaria. Cada módulo consta de una introducción inicial que facilitará a la/el profesional la identificación del contenido específico que puede extraer de él y que da paso a las actividades concretas que le permitirá trabajar los conceptos a nivel práctico.

Para extraer el máximo beneficio recomendamos partir de un planteamiento formativo flexible. Esta guía propone estrategias de trabajo que deben adaptarse a las circunstancias concretas de cada mujer o grupo de mujeres con las que se trabaja. Por lo tanto, en ella no se dan 'recetas' mágicas, sino que podríamos decir que se ofrecen los ingredientes para que cada profesional seleccione los que más se ajusten al momento y situación, modificando, añadiendo y combinando los módulos propuestos según las demandas del grupo.

¿POR QUÉ EVALUAR?

La evaluación tiene como objetivos **valorar los puntos fuertes y débiles** de cada una de las participantes en relación a los cuatro módulos que se van a desarrollar y determinar la efectividad de la intervención comparando la autopercepción de las participantes en diferentes momentos del proceso.

Como instrumentos de evaluación proponemos utilizar una entrevista dirigida, complementada con un breve cuestionario de autoevaluación tipo likert que puede revisarse a continuación. Estos materiales se han elaborado específicamente para el desarrollo y estructura de esta guía, por lo tanto no se trata de herramientas estandarizadas. Conviene tener en cuenta que la participante es la mejor fuente de información sobre su experiencia interpersonal y sobre los pensamientos y emociones asociados con esa experiencia. Además la entrevista también le permitirá a la/el profesional, determinar qué otros instrumentos de evaluación serán necesarios para completar dicha evaluación, si fuera necesario profundizar en alguno de los aspectos.

Como sucede con todas las entrevistas, se debe favorecer el establecimiento de una buena relación, una atmósfera relajada y amigable. La entrevista proporcionará una oportunidad para observar a la participante interactuar, la fluidez y el contenido del habla, su postura, contacto ocular, gestos, etc. Hay que tener en cuenta que la entrevista no posee un formato completamente estructurado, por lo que las preguntas constituyen únicamente el armazón, una especie de guía sobre los aspectos que debería indagar la/el profesional.

En el anexo de la Guía presentamos la entrevista con un listado de posibles preguntas que ayudarán a desarrollar la evaluación haciendo hincapié en aquellos aspectos más relevantes para la puesta en marcha de las actividades. También encontrarás un breve cuestionario de autoevaluación que podrán cumplimentar las participantes en diferentes momentos del desarrollo formativo.



1.

**MUJERES CON
DISCAPACIDAD**



INTRO- DUCCIÓN

El enfoque desde el que se plantea esta guía es el de la no discriminación por razón de género y de discapacidad, necesario para hacer efectivos los derechos de las mujeres con discapacidad.

Es evidente, que por razón de su rol de género y de su discapacidad afrontan desigualdades en relación al acceso y control de los recursos, el disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, así como su auto-percepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general. Por ello es muy necesario el desarrollo y puesta en marcha de iniciativas como la de esta guía, la cual pretende fomentar la autovaloración y autoestima de mujeres con discapacidad, de tal manera que se mejore la autonomía en todos los ámbitos consiguiendo una mejora en su calidad de vida.

Desde la perspectiva interaccionista, la construcción de la identidad de las personas y por lo tanto, también la de las mujeres con discapacidad, se contempla como una dinámica basada en la interacción, los contactos con el resto de la sociedad y especialmente con aquellas personas con quienes estamos frecuentemente. Cada una/o nos hacemos tangibles en el contacto con las otras personas, y más concretamente en cómo las otras personas nos tratan. De ahí, que presentarse ante el resto como mujeres con discapacidad conlleva muchos y variados prejuicios, que encierran a las mujeres en una celda social, construida por un entorno que constantemente las hace sentirse que no son una persona estándar, “normal”. Un ejemplo, la reacción de las personas ante una mujer en silla de ruedas. La silla tiene un efecto de halo que influye en toda actividad que haga o pretenda hacer. Estamos haciendo referencia a la metáfora del espejo, a la fuerza que tiene sobre cada una de nosotras o de nosotros el cómo nos ven las demás personas. No todos los espejos reflejan las imágenes igual. Por otro lado, nuestra mirada no es la misma to-

das las veces que nos contemplamos en ellos. El hecho es que la actitud, el estado de ánimo, configura en gran parte la interpretación que hacemos de nuestra imagen. Es necesario por tanto llamar la atención sobre el hecho de que el reflejo que observamos depende de dos factores: el tipo de artefacto (calidad, forma, material, etc.) y nuestro estado de ánimo, nuestra actitud ante las imágenes que nos entrega. Nuestro espejo no es único, ni homogéneo, hay diferentes calidades, formas y materiales humanos en los que nos vemos reflejadas o reflejados. Y por supuesto, cada cual tiene diferentes días (actitudes) ante la imagen de una misma o de uno mismo que te devuelve el entorno. Por lo tanto, a través de las actividades que se proponen en este módulo se irán trabajando ambos aspectos.

El objetivo de las actividades es mejorar la imagen que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, fomentando procesos de auto-valoración de sus capacidades y erradicando los estereotipos sexistas y discriminatorios que están en la base de la infravaloración social de las mujeres con discapacidad.

ACTIVIDADES DE PRESENTACION

Estas actividades están orientadas a fomentar la cohesión grupal y el vínculo con la/el profesional desde los primeros momentos de interacción. Hemos seleccionado diferentes procedimientos con la finalidad de facilitar la adaptación de las mismas a las características del grupo de mujeres que vayan a participar en la intervención.

1. TE GUSTA TU VECINDARIO

DESARROLLO:

Las participantes forman un círculo con las sillas y la/el profesional se sitúa en el centro del mismo.

1 :) En primer lugar se hace una ronda de presentaciones, en la que cada mujer dirá su nombre y su actividad favorita. Todas tienen que estar atentas a lo que digan sus compañeras para poder proceder al segundo paso.

2 :) La/el profesional irá preguntando una por una ¿Quiénes son tus vecinas?, las participantes res-

ponderán: a mi derecha está...y a mi izquierda...y nombrarán su actividad preferida. Inmediatamente después de la presentación la/el profesional pregunta a la primera participante que haya hecho las presentaciones: ¿Por quién las cambiarías?. La mujer elegirá otras dos compañeras y rápidamente deberán intercambiar los sitios. La/el profesional aprovecha el tiempo de cambio para sentarse en una de las dos sillas vacantes, cediendo la suya del centro del círculo a quien se quedó sin su silla, ésta se encargará ahora de elegir otra compañera y formularle las preguntas.

3 :) Este procedimiento se repetirá hasta que hayan hablado la mayoría de las mujeres, si alguna quedara sin participar la/el profesional se encargará de provocar la situación para que todas colaboren.

>/ MATERIALES:

Espacio amplio para formar un círculo y sillas para todos las participantes.

:) VENTAJAS:

Mantiene la atención de las participantes, es un juego muy activo por su imprevisibilidad.

:(INCONVENIENTES:

requiere un alto grado de coordinación. Siempre habrá que tener en cuenta que en ciertas situaciones la discapacidad que puedan presentar las mujeres participantes exija la adaptación de esta dinámica o en su caso, su sustitución por otra.



2. CASAS, INQUILINAS Y TERREMOTOS

DESARROLLO:

Se forman grupos de tres mujeres, dos de ellas se cogen de las manos y suben los brazos como si formaran una casa con sus cuerpos, la tercera integrante del grupo se sitúa entre sus dos compañeras, ésta es la inquilina de la casa. Si se diera el caso de tener un grupo impar, la pareja formaría una casa sin inquilina, si sobrara una sola mujer sería una inquilina sin casa.

1 :) Una vez están organizadas se les explican las siguientes normas, la/el profesional puede gritar “casa” “inquilina” o “terremoto”, cada una de estas palabras provocarán una reacción diferente en el grupo:

¡casa!

¡casa!: las inquilinas quedan quietas y las casas van en busca de una nueva inquilina. Se dejan unos minutos para que se conozcan y se procede a otro cambio.

¡inquilina!

¡inquilina!: las casas quedan quietas y las inquilinas buscan un nuevo hogar. Se dejan unos minutos para que se conozcan y se procede a otro cambio.

¡terremoto!

se sueltan todas y forman nuevas agrupaciones.

>/ MATERIALES:

Una sala amplia para que las participantes puedan moverse sin dificultades.

:) VENTAJA:

Muy activa, fomenta nuevos vínculos entre las asistentes.

:(INCONVENIENTE:

En personas con movilidad reducida debe valorarse su adecuación al grupo y realizar las adaptaciones necesarias.

3. DOS VERDADES Y UNA MENTIRA

DESARROLLO:

Las participantes se disponen en círculo, cada una debe pensar dos aspectos de su vida que sean verdad y uno que sea mentira. La/el profesional va guiando las presentaciones en las que cada participante tendrá que exponer las tres ideas al grupo, por ejemplo: Hola soy Patricia, me gustan los perros, comer arroz y tengo dos hijas (o hijos). Las demás participantes deberán adivinar cuál es la mentira.

>/ MATERIALES:

Espacio y mobiliario con posibilidades para formar un círculo de sillas.

:) VENTAJAS:

Facilita la interacción entre las participantes, es perfecta para romper el hielo entre el grupo mientras se van conociendo.

:(INCONVENIENTES:

No tiene ningún inconveniente destacable.

ACTIVIDADES RELACIONA- DAS CON LA IMAGEN

4. IDENTIFICA- CIÓN DE SITUA- CIONES

Esta actividad les ayudará a identificar situaciones en las que se han sentido discriminadas y les permitirá establecer un sentimiento de grupo para poder trabajar su imagen social y luchar contra los estereotipos, prejuicios y estigmas sobre su discapacidad, de la no persona, de la no mujer, la no madre, de la no adulta, de la “pobrecita discapacitada”.

DESARROLLO:

La/el profesional expondrá brevemente la realidad que pueden estar viviendo en la actualidad las mujeres con discapacidad en relación a su rol de género y discapacidad. Una vez expuesto el tema, se pide a cada una de las participantes que piensen en situaciones sociales (como por ejemplo con la familia, en las relaciones personales de tipo sentimental, relaciones maternofiliales, amistades, el trabajo, sexualidad, etc.) en las que se han sentido discriminadas por su género y/o discapacidad y las anoten (FICHA), para posteriormente describirlas y exponerlas al grupo.



5. IMAGEN SOCIAL

Resulta una actividad apropiada para trabajar su imagen social y lucha contra los estereotipos, prejuicios y estigmas.

DESARROLLO:

Por grupos se irá trabajando la imagen social respecto a cómo creen que son percibidas, los efectos que eso les produce y cómo les gustaría ser percibidas:

-) La forma en que creen que son percibidas por las demás personas (sociedad en general, familia, compañeros y compañeras, amigos y amigas) y por qué (FICHA).
-) Listado de los efectos que les produce esa imagen que tienen las demás personas sobre ellas (FICHA).
-) Cómo les gustaría que les percibiesen las demás personas y cómo se lo harían ver a los demás y a las demás (FICHA). Cómo reconquistar su identidad social.

La/el profesional comentará cada una de las tres tareas según se vayan realizando y anotará en una pizarra los datos más significativos de cada una de ellas, para posteriormente hacer hincapié en la última tarea, demostrándoles que es así realmente cómo son, ya que si lo pueden demostrar haciéndoselo ver a las demás personas, esa es la realidad que están transmitiendo. Sin embargo, hay que ser conscientes que los estereotipos y los prejuicios controlan en gran medida las percepciones y reacciones de las personas, es decir, cuando se realiza una interpretación (ejemplo: pensar que una mujer con discapacidad tiene mal carácter), tendemos a buscar información que confirme esa primera suposición (cualquier queja o protesta que realice, su comunicación no verbal, etc.)

6. EL OBJETO PERSONAL

Diseñada para trabajar la imagen social y personal a través de la toma de conciencia de los objetos con los que se identifican y lo que pueden estar transmitiendo e influyendo.

DESARROLLO:

-) Cada una de las participantes colocará encima de la mesa un objeto personal que les acompañe y les identifique. Si no encuentran ninguno que en ese momento les acompañe, pueden escribir en un papel el nombre del objeto con el que se identifiquen y colocarlo encima de la mesa.
-) Cuando tengamos todos los objetos, los observaremos y elegiremos uno de entre todos. Y nos plantearemos por qué hemos cogido ese objeto.

•) Cada participante expondrá brevemente por qué eligió ese objeto, cómo se relaciona con su imagen y qué crees que transmite (FICHA). La/el profesional comentará que las personas nos reconocemos en nuestros objetos personales y que los utilizamos para reafirmarnos, para comunicar a los demás algo de nosotras.

•) Una vez que todas las participantes hayan expuesto su objeto, por parejas se comentará qué características que se relacionen con la imagen de la otra persona nos gustan/llaman la atención. Posteriormente cada participante expondrá al grupo las características que su pareja le ha señalado y realizará algún comentario sobre las mismas.

•) Cada participante elegirá un objeto que le gusta pero que nunca tendría o utilizaría y explicará sus motivos (FICHA). La/el profesional relacionará las respuestas dadas por las participantes con la imagen social que se puede transmitir con los objetos seleccionados.



2.

**TRABAJAR EL
AUTOCONCEPTO
Y LA AUTOESTIMA**



INTRO- DUCCIÓN

La autoestima de cada persona se construye a través de la influencia de múltiples factores y experiencias que se van dando a lo largo de la vida. El incremento o deterioro de la misma está íntimamente ligado al concepto de autodeterminación, pero ¿qué se entiende por autodeterminación?. Wehmeyer (1992) la definió como el proceso por el cual una persona es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre su calidad de vida, libre de influencias externas o interferencias.

En el caso de las personas con discapacidad puede ocurrir que las oportunidades de autoexperimentar y las propias experiencias se vean influidas por un contexto de sobreprotección en el que sus capacidades se ven cuestionadas reiteradamente. Conviene señalar la dificultad que puede llegar a tener una persona en construir su autoconcepto positivo si no puede diferenciar qué cosas le gustan o qué cosas ha podido conseguir por sí misma: es lo que se conoce como impotencia aprendida. Antes de plantearse una intervención orientada a la mejora de la autoestima conviene formularse las siguientes preguntas:

¿Cómo sería mi autoestima si siempre hubiera tenido a alguien que respondiera en mi lugar?

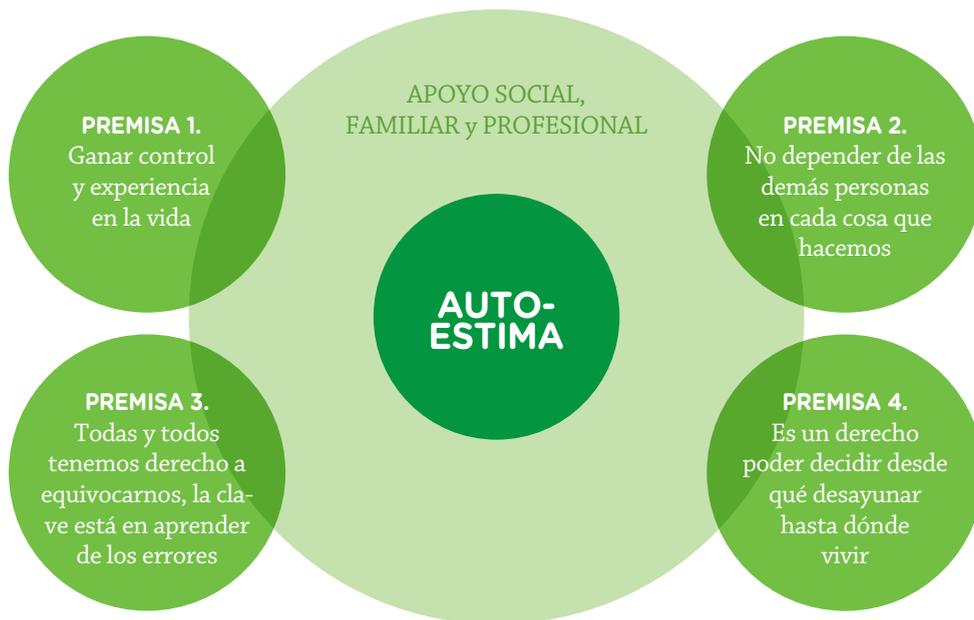
¿Qué aspectos me gustan y me hacen sentir bien?

La imagen que las mujeres con discapacidad tienen sobre sí mismas, responde a una construcción social de la discapacidad que se une a la construcción social del género, y que tiene consecuencias negativas sobre la autoestima de las mujeres, limita su autonomía y capacidad de participación en igualdad de condiciones en la esfera laboral y el resto de espacios de relación social. La diferencia de roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en una sociedad patriarcal determina el comportamiento de las personas que pasan a desempeñar papeles y a tener responsabilidades sociales diferentes. Pero puesto que estas relaciones de género son construidas social y culturalmente, se pueden cambiar y podemos intervenir para mejorar la imagen que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, fomentando procesos de auto-valoración de sus capacidades y erradicando los estereotipos sexistas y discriminatorios que están en la base de la infravaloración social de las mujeres con discapacidad.

Es básico el que las mujeres con discapacidad modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades a través de procesos de empoderamiento, para transformar las estructuras que refuerzan las discriminaciones. Cada vez que una mujer toma una decisión basada en sus propios criterios está contribuyendo a estabilizar y consolidar su autoestima, adquiriendo así mayores niveles de seguridad en sí mismas.

Como señala Flórez (2007) resulta enormemente gratificante leer o escuchar testimonios de jóvenes adultas o adultos con formas diversas de discapacidad que afirman conocer su propia condición, la aceptan plenamente y comentan las enormes posibilidades que la vida les ofrece. El reto se centra en enseñar a resolver las dificultades y cambiar la actitud sobreprotectora que probablemente haya rodeado a las mujeres con discapacidad desde su nacimiento. El objetivo de este módulo es ayudarlas a que consigan mejorar o mantener un nivel de autoestima satisfactorio contando con el apoyo profesional y familiar. A continuación planteamos cuatro premisas guía para el desarrollo de la intervención.

Figura 1. Premisas para trabajar la autoestima.



Las oportunidades de crecimiento personal se dan diariamente durante la realización de tareas cotidianas como decidir qué ropa ponerse o qué comida comprar cuando vas al supermercado. La principal dificultad adscrita a estos acontecimientos diarios es su imprevisibilidad. En el contexto natural es imposible controlar todas las variables que pueden influir sobre la autoestima, por ello

será necesario:

- 1 :** Conocer los intereses y necesidades de cada persona, reconociendo sus dificultades, miedos y motivaciones.
- 2 :** Aprovechar los apoyos naturales que favorezcan la toma de sus propias decisiones.



/ : ALTERNATIVAS PARA FAVORECER LA AUTOESTIMA

- : / Hablar con las mujeres, con sus familias y amigas o amigos, evaluar el contexto y planificar una intervención contextual. Si atendemos únicamente a la mujer con discapacidad corremos el riesgo de que no se dé la generalización, por ejemplo si estamos trabajando con la importancia de elegir cómo queremos vestirnos y cada mañana otra persona le prepara la ropa que debe de vestir, se habrá generado una falsa expectativa de autoestima.
- : / Ayudarles a pensar y elegir qué apoyos necesitan, ¿qué quieren?
- : / Permitir que se enfrenten a sus desafíos o problemas y proporcionar herramientas para que puedan solucionarlo por sí mismas.
- : / Ofrecerle la oportunidad de experimentar, defenderse y afrontar la toma de decisiones cotidiana.
- : / Hablar sobre sus derechos y su discapacidad.
- : / Interesarse por lo que piensa.
- : / Escuchar lo que tiene que decir antes de decirle lo que pensamos.

Tabla 1. Alternativas para favorecer la autoestima

En la tabla 1 proponemos seis ideas cuya puesta en práctica puede influir en el cambio de la actitud sobreprotectora que puede estar dificultando el desarrollo personal de la persona con discapacidad.

Llevar a cabo estas ideas requerirá una planificación previa y una intervención estructurada. Del mismo modo conviene resaltar la importancia que adquiere la evaluación de resultados de la intervención y la flexibilidad en el planteamiento de la misma. Durante la planificación resulta imprescindible plantear retos adaptados a las capacidades de cada mujer y valorar a cada una con sus limitaciones y potencialidades. Para lograr este equilibrio conviene proponer nuevas tareas que las personas sean capaces de hacer según su nivel de desarrollo y capacidad física. Si la tarea es demasiado difícil conviene adaptarla dividiéndola en pequeños pasos alcanzables, el objetivo recae en crear actividades que supongan un reto pero que no lleguen a generar impotencia por su dificultad ni aburrimiento por su sencillez. Como señala Flórez (2007), conviene animarlas a aceptar sus errores y la falta de éxito como elementos necesarios en el proceso de aprendizaje y en la creación de la auto-imagen.

x) Es importante conocer qué quieren, qué les gusta. Enseñarles los pasos para que lo consigan por ellas mismas. La clave está en encontrar las maneras para fomentar la autoestima.

Todas y todos tenemos cosas buenas y menos buenas, lo importante es saber aprovecharlas.

Aprender a identificar y valorar los propios logros resulta una tarea de gran importancia en el desarrollo de la autoestima, si una o uno tiene claro sus logros y sabe recompensarse por ellos, las probabilidades de que las otras personas reconozcan sus potencialidades serán mayores. La cuestión es ¿cómo enseñar a que ellas creen en sus propias capacidades?. Para responder a esta pregunta proponemos trabajar los programas de autorrefuerzo y profundizar en los diferentes tipos de sesgos cognitivos.

El autorrefuerzo implica reconocer qué hemos hecho bien y saber premiarnos por ello, estos premios pueden clasificarse en reforzadores primarios o reforzadores secundarios. Los reforzadores primarios están presentes en la vida de cualquier persona (por ejemplo,

cuando hemos aprobado un examen compramos una tarta de chocolate para celebrarlo); son aquellos que no necesitan haber sido sometidos a ningún proceso de aprendizaje para que actúen como reforzadores (alimentos, bebidas). Desde el punto de vista de la intervención, resultan muy adecuados para trabajar con mujeres cuya capacidad de comprensión esté alterada, su ventaja es que siempre agradan. Sin embargo, conviene tener en cuenta su principal inconveniente, la saciedad. Como dice la sabiduría popular “todo es bueno pero en su justa medida”, como comentamos al principio, la autoestima se va forjando sobre la base de las pequeñas decisiones diarias y recompensar cada una de ellas mediante reforzadores primarios resultaría inviable.

Otra alternativa de refuerzo la ofrecen los reforzadores secundarios, los cuales necesitan haber sido sometidos a algún proceso de aprendizaje, es el caso de la sonrisa, el contacto físico, las expresiones verbales. El feedback recibido por las demás personas cuando proponemos una idea o cuando nos presentamos en un sitio nuevo son a menudo cúmulos de reforzadores secundarios. La principal ventaja de éstos es que difícilmente sacian a la persona, siempre resulta agradable que nos reciban con una sonrisa o reconozcan lo bien que hemos hecho nuestro trabajo.

También conviene planear el mejor modo de administrar los reforzadores. La técnica más eficaz para lograr mantener la motivación de la persona sin que sienta frustración se basa en utilizar los programas de razón variable, es decir, aquellos en los que una determinada conducta se refuerza alternativamente sin seguir una pauta fija. Este sistema es el más parecido al que se da en la vida diaria, por ejemplo, un martes llegas al trabajo con la tarea que te pidió la persona que tiene que supervisar el trabajo con urgencia, esperas un gesto de agradecimiento por su parte, sin embargo tuvo un mal día y no hace ninguna referencia a tu esfuerzo. El viernes de la misma semana, le presentas una nueva tarea y esa persona mostrando una gran sonrisa de satisfacción te felicita por tu eficacia. La siguiente reflexión puede ayudar a la hora de elegir qué programa de reforzamiento utilizar: Si por cada actividad realizada recibiéramos felicitaciones, éstas acabarían restando su valor. Sin embargo, si conseguimos adaptar el programa a las circunstancias personales, podemos ayudar a mantener la motivación por mejorar el crecimiento personal.



El trabajo cognitivo, es el punto complementario al autoreforzamiento. Al plantear la intervención para mejorar la autoestima, conviene recordar que el autoconcepto no cambiará hasta que las **mujeres no modifiquen sus propias cogniciones**. La interpretación que haga de las situaciones cotidianas influirán deteriorando o fortaleciendo la autoestima. *Por ejemplo:*

> SITUACIÓN INICIAL:

voy a pagar la cuota del curso y al llegar a casa me doy cuenta que me han devuelto mal el cambio, me faltan 15 euros. Esta situación puede tener diferentes interpretaciones:

•) Interpretación 1:

“Todo me sale mal, si no voy con alguien siempre me engañan”.

•) Interpretación 2:

“No entiendo cómo, pero me he dado cuenta, ahora ya lo dejo pasar porque si voy no me van a creer y se reirán de mi, la próxima ya estaré más atenta”.

•) Interpretación 3:

“Me despisto una vez y mira...voy a reclamar la parte que me corresponde, intentaré revisarlo siempre en el momento de cualquier pago. De todas formas, lo importante es que me he dado cuenta a tiempo”.

Siguiendo con el ejemplo, las interpretaciones 1 y 2 afectarán negativamente al autoconcepto “no soy capaz”, “evito la situación”, sin embargo la última interpretación implica asumir el error y poner en marcha las habilidades para subsanarlo.

A continuación hemos seleccionado algunos sesgos cognitivos comunes entre las personas con baja autoestima. Es aconsejable trabajar sobre ellos con las mujeres con discapacidad y ayudarlas a identificarlos a través de ejemplos que ellas mismas hayan experimentado.

SESGOS COGNITIVOS:

•) Inferencia arbitraria:

Presuponer o concluir sin evidencia suficiente. Por ejemplo, una amiga no me ha saludado al cruzarse conmigo en el pasillo y pienso: seguro que está enfadada conmigo.

•) Lectura de pensamiento:

Se da cuando se intenta adivinar la opinión que tienen las demás personas sobre mis actos, personalidad o físico, centrándose únicamente en aspectos negativos. Por ejemplo: creerán que soy tonta, seguro que les parezco fea.

•) Sobregeneralización:

Construir una regla general sobre unos pocos incidentes aislados. Por ejemplo: Esta mañana redactando el documento he repetido sin darme cuenta los mismos datos, cuando lo lean lo van a criticar, soy un desastre con estas cosas.

•) Magnificación:

Sobreestimar la importancia de acontecimientos y reaccionar de forma incongruente a la situación presente. Por ejemplo: no he hecho lo que María me ha pedido, tengo que dejar este curso porque me dejarán de hablar todas mis amistades.

•) Personalización:

Interpretar los acontecimientos negativos como algo personal, cuando la situación tiene poco que ver con la persona. Por ejemplo: justo hoy que había quedado para cenar en este restaurante, no lo abren, lo hacen para fastidiarme el día.

ACTIVIDADES PARA CONOCER NUESTROS PUNTOS FUERTES

·) Pensamiento dicotómico:

Categorizar un acontecimiento en uno de los extremos, o te decantas por el blanco o eliges el negro, el gris no existe. Este pensamiento es frecuente en los procesos de negociación. Por ejemplo: Te propongo ir a la playa, pero tú me propones ir antes a una cafetería. Pienso, nunca le parece interesante lo que propongo, si no vamos a la playa toda la tarde, no voy a ningún sitio.

·) Atribuciones hostiles:

Atribuir la causa de una situación a las intenciones maliciosas u hostiles de las otras personas. Por ejemplo: se me ha roto la silla y me he caído, seguro que sabían que la pata estaba suelta y no me han querido avisar para que me cayera.

Las actividades propuestas a continuación ayudarán a plantear intervenciones con mujeres con discapacidad que deseen mejorar su autoconcepto y autoestima. Para su desarrollo recomendamos tener en cuenta dos puntos fundamentales que implementarán su eficacia: la flexibilidad y la adaptación de las mismas a ejemplos o situaciones que les resulten significativas y motivantes.

Estas actividades están orientadas a conocer los puntos fuertes de nuestra personalidad. Pretenden ayudar a las mujeres a que puedan derribar las barreras impuestas, a menudo por ellas mismas, otra veces por la sociedad, que no les permiten tener un buen concepto propio. Con estas actividades se conseguirá mejorar el autoconcepto y la autoestima mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

El desarrollo de estas dinámicas pone muchas veces de manifiesto cómo la afirmación personal puede implicar la negación o descalificación de la otra o del otro, en lugar de basarse en la propia realidad. Por ello hay que tener cuidado a la hora de plantear las actividades. Éstas deberán orientarse a potenciar los aspectos positivos de las mujeres individualmente o del grupo en su conjunto, para favorecer una situación en la que todas se sientan a gusto.



7. INICIALES DE CUALIDADES

DESARROLLO:

Se pide a cada participante que identifique las iniciales de su nombre. Posteriormente cada participante dice su nombre y apellido y después dos adjetivos positivos que la definan y tengan sus mismas iniciales (FICHA). Por ejemplo, Araceli Garcia, alegre y generosa.

Con esta actividad cada participante evalúa la facilidad para encontrar cualidades en una misma y para expresarlas ante otras personas.

>/ MATERIALES:

Espacio amplio para formar un círculo y sillas para todos los participantes.

:) VENTAJAS:

Provoca la identificación de aspectos positivos de la persona y facilita la exteriorización de los mismos.

:(INCONVENIENTES:

En grupos con dificultades para identificar las letras, puede facilitarse la actividad pidiendo que destaquen dos adjetivos positivos que les definan sin limitarlos a sus iniciales.

8. ACENTUAR LO POSITIVO

DESARROLLO:

Muchas y muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud mediante la creación de parejas que deberán compartir algunas cualidades personales entre sí.

En esta actividad, cada participante le dará a su compañera la respuesta a una, dos o las tres cuestiones siguientes:

-) *Dos atributos físicos que me agradan de mí misma.*
-) *Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí misma.*
-) *Una capacidad o pericia que me agrada de mí misma.*

La /el profesional debe hacer hincapié en que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Si algunas mujeres no experimentan este encuentro positivo, quizás sea necesario un ligero apoyo por parte la/el profesional para que puedan iniciar el ejercicio).

Para finalizar la actividad pueden tratarse a nivel grupal las siguientes preguntas:

-) *¿Cuántas de vosotras al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañera y le dijo, "Tú primero"?*
-) *¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?*
-) *¿Cómo consideráis ahora el ejercicio?*

>/ MATERIALES:

Ficha.

:) VENTAJA:

Provoca la identificación de aspectos positivos de la persona. Permite iniciar la exteriorización de las cualidades en grupos reducidos

:(INCONVENIENTE:

En personas con movilidad reducida debe valorarse su adecuación al grupo y realizar las adaptaciones necesarias.



9. SILUETAS

DESARROLLO:

Cada participante debe identificar cuatro cualidades positivas que encuentra en sí misma e identificar hechos o resultados que han conseguido gracias a ellas.

1 :) Las participantes formarán parejas, dibujarán una silueta compartida en papel continuo (o folio). Deberán dividir la silueta en dos partes, de forma que cada mitad represente a una de ellas.

> IDEAS DIVERTIDAS PARA FORMAR PAREJAS:

Las siguientes propuestas facilitarán la creación de parejas entre mujeres que no se conocen, rompiendo la tendencia natural que existe a acercarnos a aquellas personas con las que tenemos más confianza.

Dulce Compañera:

La/el profesional preparará una bolsa opaca con caramelos de diferentes sabores. Calculará el número en función de las agrupaciones que desee hacer. La actividad consiste en que aquellas mujeres que saquen el caramelo de la bolsa con el mismo sabor trabajarán juntas.

¿Qué Animal Eres?:

Todos los participantes deben estar con los ojos tapados, se les dice el nombre de un determinado animal al oído, de manera que sólo lo oigan ellas e intentando que haya parejas. En el momento en que la/el profesional diga “ya” tienen que imitar al animal y juntarse con su pareja correspondiente.

2 :) Cada participante escribirá en su parte de la silueta dos cosas: en la mitad inferior, las cualidades positivas que cree que tiene; en la mitad superior, los éxitos que esas cualidades le han permitido obtener.

3 :) Fuera del contorno de la silueta, las participantes escribirán o dibujarán los aspectos que esperan mejorar.

4 :) Entre las parejas que han compartido la silueta comentarán cómo se han sentido al verse reflejadas en el dibujo.

5 :) Se reflexionará sobre la sensación que les produce ver así reflejadas sus cualidades y sus logros, y qué dificultades han tenido para identificarlas (en ocasiones buscamos logros demasiado grandes, o necesitamos que una cualidad sea muy remarcada para aceptarla como tal).

>/ MATERIALES:

Rollo de papel continuo blanco y ceras de colores.

:) VENTAJA:

Permite identificar cualidades positivas de las personas y situaciones que así lo avalan.

:(INCONVENIENTE:

Es posible que determinadas parejas requieran ayuda de la/el profesional o de otras compañeras para dibujar la silueta o escribir, otra posibilidad para no recurrir a la escritura es el dibujo (en caso de no entender qué han dibujado o escrito la solución es tan sencilla como pedirles que nos lo expliquen).

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR LA TOMA DE DECISIONES Y FOMENTAR LA AUTODETER- MINACION

Estas actividades ayudarán a identificar sus objetivos y los pasos necesarios que deben dar para conseguirlos. Para ello resulta imprescindible adquirir habilidad en la toma de decisiones. La primera vez que nos enfrentamos a una decisión respecto a una situación nueva puede resultarnos muy complicado, incluso necesitar consejo de amigas o amigos, profesionales o familiares, pero probablemente las siguientes ocasiones que nos enfrentemos a una situación parecida nos resultará más sencillo. El objetivo de estas actividades es ayudar a las participantes a perder el miedo a decidir y a equivocarse.



10. MI PRESENTE Y MI FUTURO

DESARROLLO:

1 :) Cada participante irá a las hojas del cuadernillo en las que pone “Esta soy yo” y “Este es mi futuro”.

2 :) La/el profesional les pedirá que corten fotografías (o que hagan sus propios dibujos), escriban palabras y frases que simbolizen cosas de sí mismas y de su futuro. En la sección “Esta soy yo”, los ejemplos deben incluir rasgos físicos y partes del cuerpo, ropa, pasatiempos, logros, rasgos de personalidad, etc. Estos deberán pegarse en forma de collage. En la hoja titulada “Este es mi futuro” deberán pegar todo aquello que se relacione con viajes, posesiones personales, trabajo o cualquier otro aspecto que deseen conseguir en el futuro.

3:) Conviene concederles unos 30 minutos para que completen sus hojas, aunque el tiempo deberá adaptarse a las necesidades del grupo.

4 :) Puntos de discusión que la/el profesional puede plantear una vez terminado el collage.

•) ¿Utilizó alguien símbolos positivos y negativos para el presente? ¿Todos positivos? ¿Todos negativos? ¿Por qué?

•) ¿Es difícil o fácil imaginarse cómo será el futuro?

•) ¿Puso alguien el mismo símbolo o un símbolo semejante, en ambos lados para representar “lo que soy”, y “lo que seré en el futuro”?

•) ¿Qué hay en cada una de las dos partes que esté relacionado con el género femenino?

•) ¿Qué dificultades me supone ser mujer?

•) ¿Qué ventajas me supone ser mujer?

>/ MATERIALES:

Revistas, tijeras, pegamento, pinturas. La/el profesional puede traer material con figuras que sean fácilmente identificables por las participantes y clasificarlas por cajas, por ejemplo: “la caja de los viajes” “la caja de los miedos” “la caja de la moda” “la caja de los trabajos”, y guardar en cada una de ellas fotografías o recortes que puedan resultarles significativos. De este modo se agilizará el desarrollo de la actividad.

:) VENTAJAS:

Implica plantear objetivos de futuro y visualizarlos gráficamente.

:(INCONVENIENTES:

La dificultad de discriminar entre objetivos factibles o deseos utópicos.

11. EL LABERINTO

DESARROLLO:

1:) Cada una de las participantes escribirá en un papel su nombre y un objetivo que quiera conseguir a corto plazo. La/el profesional recogerá todos los papeles, los mezclará en una bolsa y pedirá a una de las participantes que extraiga uno (al estilo de “mano inocente”).

2:) Una vez identificados la participante y su objetivo, se expondrá al grupo y se debatirá sobre posibles dificultades que puede encontrarse. La/el profesional escribirá estas dificultades en la pizarra. Seguidamente planteará la siguiente pregunta ¿qué podemos hacer para seguir adelante?, repetirá esta cuestión para cada una de las dificultades identificadas y escribirá al lado las posibles soluciones.

3 :) El siguiente paso consiste en construir un laberinto de personas: cada compañera se situará en un lugar estratégico de la sala. La/el profesional les asignará un rol basado en las dificultades comentadas, por ejemplo: Elisa quiere irse a vivir con una amiga, y durante el juego María representará la oposición de su madre y de su padre. Elisa deberá decidir qué hacer para superar esa dificultad. Una vez superada pasará a enfrentarse a la siguiente compañera y así sucesivamente hasta conse-

guir su objetivo, el cual también puede quedar representado por una compañera, por ejemplo, una vez superadas todas las pruebas su compañera Ángela le da un abrazo y le dice “¡objetivo superado!”. Conviene intercalar en el laberinto compañeras que le den apoyo y la animen a continuar.

>/ MATERIALES:

Pizarra, rotuladores, cartulinas, bolsa o caja. Además conviene contar con un espacio amplio que permita moverse con facilidad.

:) VENTAJA:

Permite personalizar la actividad a los intereses y circunstancias de cada participante, del mismo modo que facilita la discusión colectiva. Además es probable que otras participantes puedan sentirse identificadas con algún objetivo o dificultad trabajada.

:(INCONVENIENTE:

Es una actividad que requiere tiempo, si se repite con cada miembro del grupo puede resultar monótona. Una solución a esta dificultad es revisar los objetivos escritos y ver si existen coincidencias entre diferentes participantes, también puede averiguarse preguntándoles directamente ¿alguien más quiere conseguir el mismo objetivo que Elisa?. Si fuera así, podrían juntarse las interesadas y resolver el laberinto conjuntamente.



12. TÚ OPINAS PERO YO DECIDO

DESARROLLO:

Se trata de transferir uno a uno, en un pequeño recipiente el mayor número posible de clips (o clavos) contenidos en un recipiente más grande, en un tiempo determinado (20 segundos).

1 :) Parte del grupo (aconsejable seis personas) abandonan la sala por unos minutos que la/el profesional aprovechará para exponer la actividad al resto de compañeras. Posteriormente las voluntarias que han permanecido fuera son llamadas una por una y se les pide someterse a un test de destreza manual (capacidad de movimientos rápidos y precisos).

2 :) A las dos primeras voluntarias se les afirma que es generalmente posible transferir alrededor de 20 clips en 20 segundos, mientras que a las dos siguientes se les dice que esta cifra es alrededor de 40. A las dos últimas se les dice que es también de 40 y se añade un factor de presión más, por ejemplo se les propone la pérdida de una prenda si no consiguen realizar esa puntuación.

3 :) Antes de empezar cada vez, se pregunta a la voluntaria cuántos clips cree poder transferir a la caja, después del ejercicio se le pide que establezca un segundo pronóstico para la siguiente compañera que le seguirá.

4 :) Una vez reunidas todas se comparan las diferentes respuestas y resultados en función de los comentarios y opiniones que les han dado previamente a la realización del ejercicio. Siguiendo con este ejemplo se anima al grupo a que piensen situaciones en las que creen que la opinión de las demás personas ha primado sobre la suya, haciendo que abandonaran sus objetivos. La/el profesional irá anotando sus ideas en la pizarra de manera que queden visibles y dejará unos minutos para reflexionar sobre las mismas.

5 :) Aunque la actividad puede terminarse en el punto 4 conviene tener en cuenta la conveniencia de debatir sobre posibles alternativas o soluciones que nos pueden ayudar a mantener nuestro criterio y confiar más en nuestros propios deseos (recurrir al módulo de Habilidades Sociales y Asertividad).

>/ MATERIALES:

Una caja ancha, un vaso estrecho, 75 clips, una pizarra, una sala independiente al lugar de la reunión.

:) VENTAJA:

Ayuda a valorar y plantear la seguridad en sí misma en relación a las presiones sociales y del grupo, reflejando la importancia de confiar en las propias capacidades.

:(INCONVENIENTE:

Un inconveniente está en conseguir un lugar en el que puedan estar las participantes mientras se desarrolla la actividad hasta que les llega su turno. Conviene tener este tiempo planificado con otras actividades paralelas. Asimismo hay que tener en cuenta que en caso de mujeres cuya discapacidad afecte a la motricidad fina encontrarán especiales dificultades para llevar a cabo esta dinámica.

13. LA INFLUENCIA DE LAS DEMÁS PERSONAS

DESARROLLO:

Consiste en tomar conciencia de la influencia que pueden llegar a ejercer las demás y los demás en nuestro autoconcepto.

1 :) La/el profesional pide a las participantes que puntúen en una escala de 0 a 10 cuánto les influyen las demás personas (familiares, pareja, amigas o amigos) en cada una de las siguientes situaciones (FICHA).

-) En tu apariencia física (forma de vestir, el cabello, etc.)
-) En la gente que eliges como amigas y amigos
-) En la pareja que tienes o has tenido
-) En la compra de algo importante para ti
-) En la opinión que tengas sobre alguien sin conocerle demasiado
-) En la decisión de ir a un sitio o a otro
-) En la opinión sobre una película, un grupo de música, un equipo de fútbol
-) En las decisiones importantes de tu vida

2 :) Una vez recogidas todas las valoraciones se hace un análisis de los resultados, comentando en qué aspectos se ha detectado más control y en qué aspectos sería conveniente retomar las rien-

das. Hecho esto, la/el profesional les formula la siguiente pregunta a todas las participantes para que la piensen y respondan de manera individual: Si decidieras delegar en ti la responsabilidad de tus decisiones, de todas las situaciones anteriores, ¿Cuál harías de manera diferente?

3 :) Posteriormente, la/el profesional puede proseguir con la siguiente reflexión grupal: Piensa en alguna acción que no has podido llevar a cabo o que realizaste pero actualmente te arrepientes de haberlo hecho y que consideres que haya afectado a tu autoestima. Luego, pregúntate ¿Según las opiniones de quién me estoy juzgando? ¿Las mías o las de otra/o? Si esas opiniones no son las mías, ¿qué opino realmente sobre eso?. Algo muy importante y necesario para tener una buena autoestima es confiar en nosotras mismas, en nuestras capacidades y en nuestras opiniones, sin preocuparse excesivamente por la aprobación de los demás o las demás.

:) VENTAJA:

Ayuda a reflexionar sobre las experiencias propias.

:(INCONVENIENTE:

En mujeres con discapacidad intelectual puede resultar una actividad complicada debido a la complejidad de los procesos cognitivos que se ponen en marcha, se requeriría adaptar las preguntas al nivel del grupo y apoyarse de ejemplos variados.



ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LOS PENSAMIENTOS Y SENTIMIENTOS

Durante el día nos enfrentamos a situaciones o sucesos que afectan de manera diferente a nuestra autoestima. Unos hechos pueden hacernos daño, influyendo negativamente en la imagen que tenemos de nosotras mismas. Sin embargo, otros hechos pueden hacernos sentir orgullosas. A lo largo de las siguientes actividades se expresaran sentimientos y pensamientos tanto negativos como positivos, con el objetivo de comprender que se pueden invertir los pensamientos negativos en pensamientos positivos y que esto repercute de forma directa en los sentimientos, pasando de negativos a positivos.

14. EL OVILLO

DESARROLLO:

La primera fase del ejercicio consiste en enumerar sentimientos positivos, en la segunda fase se atiende a los pensamientos automáticos, nombrando ejemplos y alternativas para combatirlos.

1 :) El grupo se sienta en el suelo formando un círculo. La primera persona que participa, que suele ser la/el profesional, nombra un sentimiento o atributo positivo, por ejemplo “feliz” al tiempo que lanza el ovillo de lana (sin soltar la punta) a otra compañera. Quien recibe el ovillo agarra el hilo y lo lanza a otra persona siguiendo el mismo procedimiento y así sucesivamente, siempre sin soltar el hilo para que vaya formándose la red.

2 :) Para finalizar la primera parte del ejercicio, el grupo puede dejar cuidadosamente la red creada en el suelo y nombrar esa zona como “la zona de los sentimientos”. A su alrededor pueden debatir sobre ¿cómo se han sentido? ¿suelen identificar sus estados de ánimo?.

3 :) La segunda fase del ejercicio es relativamente más complicada. Consiste en tener dos ovillos de lana de diferente color, uno

representará los pensamientos automáticos negativos y otro los positivos que podemos utilizar para combatirlos. El procedimiento es idéntico, aunque tendrán que alternar los ovillos, por ejemplo, la primera participante lanza el ovillo rojo a una compañera diciendo “soy un desastre” (la que lo recibe esperará), acto seguido quien tiene el ovillo verde deberá expresar un pensamiento incompatible con el anterior “algún día no me salen las cosas como me gustaría, pero no soy un desastre”, y así sucesivamente alternando ovillo rojo (negativo)-verde (positivo).

4 :) Para finalizar el ejercicio, pueden dejar la red al lado de la “zona de los sentimientos” y aprovechar ambas zonas para reflexionar sobre el vínculo que existe entre los pensamientos y los sentimientos ¿a lo largo del día pensáis que predominan los pensamientos positivos o negativos? ¿en qué situaciones se dan unos y otros?

>/ MATERIALES:

Ovillos de lana de tres colores diferentes, espacio suficiente para formar un círculo sentados en el suelo.

:) VENTAJAS:

Ayuda a cohesionar el grupo y a conocer otras ideas y alternativas de pensamiento que influirán de forma positiva en la autoestima.

:(INCONVENIENTES:

La rapidez cognitiva que requiere el ejercicio puede dificultar su desarrollo en mujeres con discapacidad intelectual, una alternativa es simplificar, dándoles opciones para elegir (por ejemplo una cara triste y una cara feliz, y preguntarle ¿quién está feliz?, cuando identifique el sentimiento pasará el ovillo a la compañera. Otra dificultad puede aparecer si estamos trabajando con mujeres con movilidad reducida que tengan problemas para realizar el lanzamiento del ovillo, en estos casos se puede nombrar una encargada de pasar el ovillo.

15. LAS GAFAS

DESARROLLO:

Consiste en ver una determinada situación desde diferentes puntos de vista, para ello se utilizarán dos gafas diferentes sin cristales.

1 :) La/el profesional plantea: estas son las gafas de la mala suerte. Cuando llevo estas gafas todo me sale mal. ¿Quiere alguien ponérselas y decir qué pensaría si le sucediera... (plantear diferentes situaciones como perder el autobús, suspender un examen)?

2 :) Cuando hayan interpretado varias situaciones, se sacan otras gafas, las del pensamiento positivo, que se van ofreciendo a sucesivas voluntarias y se vuelven a plantear las mismas situaciones, pero esta vez se irán ofreciendo a sucesivas voluntarias quienes ofrecerán otra interpretación de la situación más constructiva.

3 :) Como reflexión cada una puede expresar cómo se ha sentido dependiendo de las gafas que utilizaba. Y se puede preguntar ¿qué gafas te llevarías a tu casa?. Incluso podría realizarse un taller complementario en el que cada una construyera sus propias gafas.

>/ MATERIALES:

Tijeras, pueden hacerse gafas con cartulina o utilizar monturas de gafas sin cristales. Papel celofán de colores (para simular los cristales de las gafas).

:) VENTAJA:

Ayuda a contemplar situaciones cotidianas desde diferentes puntos de vista que pueden fortalecer el autoconcepto.

:(INCONVENIENTE:

No existe ningún inconveniente destacable.



16. PERDER Y RECUPERAR

DESARROLLO:

1 :) Entregar una hoja a cada una de las participantes y que la/el profesional les explique que esa hoja representa su autoestima. La/el profesional leerá una lista de sucesos que pueden pasarle a cualquiera durante el día y que a cada una le pueden afectar de manera diferente.

2 :) Cada vez que la/el profesional lea un suceso, ellas arrancarán un pedazo de la hoja y que el tamaño del pedazo que quiten significa más o menos la proporción de su autoestima que este suceso quitaría, es decir, si ese hecho les afecta mucho o no.

> FRASES PARA LEER:

Quitar la autoestima

Imagina que en la última semana te ha ocurrido esto:

-) Un grupo de amistades cercanas no te invitó a su fiesta.
-) Alguien muy significativo para ti te dijo que no vales para nada.
-) Una amiga o un amigo reveló un secreto que tú le dijiste en confianza.
-) Te enteras de algún rumor sobre tu reputación.
-) Tu pareja te dejó por otra persona.
-) Un grupo de amigas o amigos se burló de ti por tu pelo o por la ropa que llevabas puesta.
-) Te salió mal tu trabajo.
-) Una compañera o un compañero de trabajo criticó cómo hacías tus actividades laborales.
-) Dan una nueva tarea a otra persona en el trabajo, que tú crees que podrías hacer bien.
-) Una persona que te gusta rechazó tu invitación para salir contigo.

3 :) Después de haber leído todas las frases que "quitan" la autoestima, se les explica que ahora van a recuperarla, de la misma manera en que la quitaron.

Recuperar la autoestima

En la última semana imagina que te ha pasado lo siguiente.

-) Alguna compañera o algún compañero de trabajo te pidió consejo sobre un asunto importante.
-) Una persona que te gusta te invitó a salir.
-) Alguien muy importante para ti te dijo de repente que te quiere mucho.
-) Te salió bien tu trabajo.
-) Tus amigas y amigos te invitan a una fiesta.
-) Una persona que te gusta aceptó tu invitación a salir contigo.
-) Te asignan una tarea de responsabilidad nueva en tu trabajo.
-) Una compañera o un compañero te felicita por tu trabajo.
-) Tus amigas y amigos dijeron que estabas guapísima con esa ropa.
-) Tras varias horas intentándolo, conseguiste hacer algo que no te salía.

PUNTOS DE DISCUSIÓN:

- 1 :) ¿Recuperaron todas su autoestima?
- 2 :) ¿Cuál fue el suceso que más dañó tu autoestima? ¿Por qué?
- 3 :) ¿Cuál fue el suceso que menos dañó tu autoestima?
- 4 :) ¿Cuál fue el suceso más importante para recuperar tu autoestima?

>/ MATERIALES:

Folios y tijeras.

:) VENTAJA:

Ayuda a comprender de manera muy visual cómo las diferentes situaciones que se nos van planteando afectan en diferente medida a nuestra autoestima.

:(INCONVENIENTE:

En el caso de que alguna participante tenga problemas de movilidad en sus miembros superiores y no pueda cortar la hoja, es conveniente repartir a cada participante la hoja cortada en 10 trozos de diferentes tamaños, de esta manera la persona sólo tendrá que ir eligiendo y retirando el trozo correspondiente al suceso que se lea.



3.

**HABILIDADES SOCIALES
Y ASERTIVIDAD**



INTRODUCCIÓN

Es sabido por todo el mundo que las relaciones sociales son una de las partes más importantes de nuestras vidas. En cada una de las cosas que hacemos hay un componente de relaciones con las demás personas que determina en gran medida (facilitando o entorpeciendo) la búsqueda del bienestar.

El manejo adecuado de las habilidades sociales es uno de los factores clave para el correcto funcionamiento en los múltiples ámbitos de la vida y que se relaciona con una buena autoestima. Por lo tanto, el primer paso es tener clara cuál es la definición de habilidad social (Caballo, 1986):

"La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas."

Lo más importante a destacar de esta definición es que las habilidades sociales son conductas, esto nos está indicando que son aspectos observables, medibles y modificables, que no son un rasgo innato de la persona, determinado por su código genético o su condición de discapacidad.

No hay razones para suponer un déficit en el manejo de las habilidades sociales en las mujeres que participan. Pero, al igual que en las demás secciones, su adquisición y entrenamiento permitirán el manejo de una herramienta de gran utilidad. En el caso previsible de que las mujeres que participen en este taller deban afrontar en algún momento situaciones negativas derivadas de su discapacidad y/o género (prejuicios, rechazo, etc.) las habilidades sociales son una ayuda de gran importancia. El hecho de no saber interactuar con los demás o las demás o no saber poner en marcha una habilidad social determinada en un momento dado, puede llevar a la persona a tener problemas de autoestima, de comportamiento, de salud mental, dificultades en su integración o aislamiento social.

17. UTILIDAD DE LAS HABILIDADES SOCIALES

¿En qué situaciones unas buenas habilidades sociales nos van ser de gran utilidad?

Que las participantes expongan situaciones en las que crean que las habilidades sociales les serán útiles (FICHA).

De esta actividad se llegará a la conclusión que las habilidades sociales son de gran utilidad en infinidad de situaciones, por ello será de gran utilidad su entrenamiento.

Hay varios **principios** sobre las habilidades sociales que deben tenerse en cuenta, pues en ocasiones las creencias sobre dichas habilidades, su adquisición y manejo, no se ajustan a la realidad y esto puede interferir en el proceso de adquisición y entrenamiento. Estos principios son:

1 :) Se adquieren a través del aprendizaje, no son inmutables. Son conductas, es decir, se pueden observar, medir y modificar. No es un rasgo innato de la persona.

2 :) Se ponen en práctica en contextos interpersonales. Es decir, entran en juego otras personas, no se trata de habilidades de autonomía personal, sino que se dan en situaciones en las que al menos participan dos personas.

3 :) Influyen y dependen de la conducta de las otras personas que se encuentren en el contexto.

4 :) Incluyen componentes observables, verbales (preguntas, autoafirmaciones, alabanzas, peticiones) y no verbales (mirada, gestos, sonrisa, orientación, expresión facial, expresión corporal, distancia-proximidad), y otros componentes no observables, cognitivos y emocionales (conocimiento social, capacidad de ponerse en el lugar de otras personas, capacidad de solucionar problemas sociales, constructos personales, expectativas, planes y sistemas de autorregulación) y fisiológicos (tasa cardiaca, respiración, presión sanguínea, etc.).

5 :) Aumentan el refuerzo social y la satisfacción mutua. Disponer y manifestar un repertorio adecuado de habilidades sociales hace que la persona obtenga más refuerzo de su ambiente y permite también que la interacción proporcione satisfacción a quienes forman parte de ésta.



6 :) Las habilidades sociales son específicas de la situación en la que se ponen en práctica. No existen conductas hábiles en sí mismas, depende del contexto, de la situación.

7 :) Responden siempre a metas y motivaciones.

Al poner en práctica las habilidades sociales, hay una serie de **destrezas o habilidades básicas** que utilizamos y que pueden facilitar o dificultar nuestras interacciones:

-) Percepción de otras personas, sus motivaciones, necesidades y deseos.
-) Ponerse en lugar de la otra persona, reconocer los sentimientos de la otra persona, comprender lo que la otra persona está pensando o sintiendo.
-) Acompañamiento no verbal del discurso, utilizando durante la interacción conductas verbales y no verbales apropiadas.
-) Refuerzo, la habilidad para reforzar el comportamiento social de la otra persona mediante la sonrisa o el movimiento de la cabeza, por ejemplo.
-) Auto-presentación, que permita dar a la otra persona información sobre una misma.

•) Situaciones y sus reglas, comprender el significado completo de un conjunto dado de reglas que estructuran el encuentro concreto.

•) Secuencias de interacciones, habilidad para organizar en el tiempo las conductas, verbales y no verbales.

Es importante resaltar que lo que hace que un entrenamiento en habilidades sociales sea efectivo es su adecuación a las características de las personas a las que va dirigido.

Las habilidades sociales pueden distinguirse también por su grado de complejidad. Para la población a la que se dirige esta guía, entendemos que resultará mucho más beneficioso el entrenamiento directo de habilidades complejas (como por ejemplo, enfrentarse al estereotipo de género) que incluyen el manejo adecuado de los componentes más básicos. A continuación se exponen las habilidades básicas (**Primeras Habilidades Básicas**):

- 1 :) Escuchar.**
- 2 :) Iniciar una conversación.**
- 3 :) Mantener una conversación.**
- 4 :) Formular una pregunta.**
- 5 :) Dar las gracias.**
- 6 :) Presentarse.**
- 7 :) Presentar a otras personas.**
- 8 :) Hacer un cumplido.**

ENTRENAMIENTO EN ASERTIVIDAD

Hay quien considera que asertividad y habilidades sociales son términos sinónimos. Sin embargo, vamos a considerar que la asertividad es sólo una parte de las habilidades sociales, aquella que reúne las conductas y pensamientos que nos permiten defender los derechos de cada uno o una sin agredir ni ser agredido o agredida. El entrenamiento asertivo permite reducir el estrés que se produce en las interacciones con las demás y los demás, enseñando a defender los legítimos derechos de cada uno o uno sin agredir ni ser agredido o agredido y por lo tanto, influyendo de manera positiva en la autoestima de la persona. **Por ejemplo:**

> *Te enteras por el periódico de una oferta de trabajo como teleoperadora. Tú que ya tienes experiencia en desarrollar ese trabajo decides acudir a la empresa anunciante con tu curriculum. Cuando llegas allí, te atiende la persona encargada de la recepción, le comunicas que deseas dejar tu curriculum para optar a la oferta de trabajo que anuncian, la recepcionista o el recepcionista, coge tu curriculum y cuando te estás despidiendo observas que ha tirado tu curriculum a la papelera. ¿Qué podrías hacer?:*

a :) *No decir nada e irte con un gran disgusto.*

b :) *Armar un gran escándalo y amenazar a la recepcionista o el recepcionista.*

c :) *Decirle a la persona encargada de la recepción que por favor le explique por qué ha hecho eso. Si fuera porque el puesto de trabajo ya está cubierto pedirle que le devuelva el curriculum o que por favor lo guarde por si en un futuro hubiera más ofertas de trabajo.*

Este ejemplo ilustra los tres puntos principales del continuo de asertividad:

-) ESTILO PASIVO
-) ESTILO ASERTIVO
-) ESTILO AGRESIVO

Ni a) ni b) son conductas apropiadas en esa situación si lo que pretendemos es reducir nuestro estrés. Estas formas de comportarnos nos hace a veces ineficaces para la vida social, generándonos malestar. Sin embargo, como cualquier otra conducta, es algo que se puede ir aprendiendo con la práctica.

Una de las razones por la cual las personas son poco asertivas, es debido a que piensan que no tienen derecho a sus creencias, derechos u opiniones. En este sentido, el entrenamiento asertivo no consiste en convertir personas sumisas

en quejicas y acusadoras, sino en enseñar que las personas tienen que defender sus derechos ante situaciones que son injustas.

Los casos en los cuales no es aconsejable defender nuestros derechos en ese preciso momento son aquellos en los cuales corremos peligro de agresión física o violemos la legalidad. Recuerde: para todo hay un momento, y saber encontrar el momento adecuado para decir las cosas es también una habilidad.

RECORDAR:
SER ASERTIVO NO SIGNIFICA QUERER LLEVAR SIEMPRE LA RAZÓN, SINO EXPRESAR NUESTRAS OPINIONES Y PUNTOS DE VISTA, SEAN ESTOS CORRECTOS O NO. TODAS Y TODOS TENEMOS TAMBIÉN DERECHO A EQUIVOCARNOS.

Antes de comenzar con el entrenamiento en asertividad, es importante tener claros cuales son nuestros legítimos derechos y desterrar suposiciones tradicionalmente erróneas. Como actividad se propone que la/el profesional que dirige la sesión vaya leyendo las suposiciones tradicionalmente erróneas, las participantes darán su opinión al respecto brevemente y seguidamente la/el profesional leerá el legítimo derecho correspondiente y aclarará las dudas que pudieran haber surgido.



SUPOSICIONES TRADICIONALES ERRÓNEAS

LEGÍTIMOS DERECHOS

:(Es ser egoísta anteponer las necesidades propias a las de las demás personas.

:) Algunas veces tienes derecho a ser la primera.

:(Es vergonzoso cometer errores. Hay que tener una respuesta adecuada para cada ocasión.

:) Tienes derecho a cometer errores.

:(Si no puede convencer a las demás personas de que tus sentimientos son razonables, debe ser que estás equivocada o bien que te estás volviendo loca.

:) Tienes derecho a ser la juez última de tus sentimientos y aceptarlos como válidos.

:(Hay que respetar los puntos de vista de las demás y los demás, especialmente si desempeñan algún cargo de autoridad. Guardarse las diferencias de opinión para una misma; escuchar y aprender.

:) Tienes derecho a tener tus propias opiniones y convencimientos.

:(Hay que intentar ser siempre lógica y consecuente.

:) Tienes derecho a cambiar de idea o de línea de acción.

:(Hay que ser flexible y adaptarse. Cada una tiene sus motivos para hacer las cosas y no es de buena educación interrogar a la gente.

:) Tienes derecho a la crítica y a protestar por un trato injusto.

:(No hay que interrumpir nunca a la gente. Hacer preguntas denota estupidez.

:) Tienes derecho a interrumpir para pedir una aclaración.

:(Las cosas podrían ser aún peores de lo que son. No hay que tentar a la suerte.

:) Tienes derecho a intentar un cambio.

:(No hay que hacer perder a las demás y los demás su valioso tiempo con los problemas de una.

:) Tienes derecho a pedir ayuda o apoyo emocional.

:(A la gente no le gusta escuchar que una se encuentra mal, así que es mejor guardárselo para sí misma.

:) Tienes derecho a sentir y expresar el dolor.

:(La satisfacción de saber que se ha hecho algo bien es la mejor recompensa. A la gente no le gustan los alardes; la gente que triunfa, en el fondo cae mal y es envidiada. Hay que ser humilde ante los halagos.

:) Tienes derecho a recibir el reconocimiento formal por un trabajo bien hecho.

:(Hay que intentar adaptarse siempre a las demás personas, de lo contrario no se encuentran cuando se necesitan.

:) Tienes derecho a decir "no".

:(No hay que ser antisocial. Si dices que prefieres estar sola, las demás personas pensarán que no te gustan.

:) Tienes derecho a estar sola aún cuando las demás personas deseen su compañía.

:(Hay que tener siempre una buena razón para todo lo que se siente y se hace.

:) Tienes derecho a no justificarte ante las demás personas.

:(Cuando alguien tiene un problema, hay que ayudarlo.

:) Tienes derecho a no responsabilizarte de los problemas de las demás y los demás.

:(Hay que ser sensible a las necesidades y deseos de las demás y los demás, aún cuando éstos y éstos sean incapaces de demostrarlos.

:) Tienes derecho a no anticiparte a las necesidades y deseos de las demás personas.

:(Es una buena política intentar ver siempre el lado bueno de la gente.

:) Tienes derecho a no estar pendiente de la buena voluntad de las demás personas.

:(No está bien quitarse a la gente de encima; si alguien hace una pregunta, hay que darle siempre una respuesta.

:) Tienes derecho a responder o a no hacerlo.

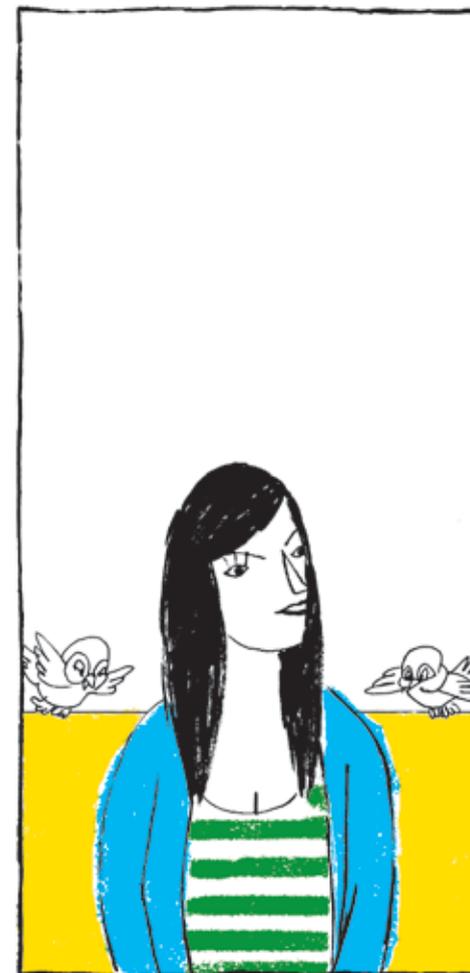


Tabla 2. Suposiciones tradicionales erróneas y legítimos derechos.

18. ¿SOY ASERTIVA?

1 :) IDENTIFICAR LOS ESTILOS BÁSICOS DE LA CONDUCTA INTERPERSONAL.

El objetivo es distinguir entre cada uno de los estilos, para ello la/el profesional expondrá las características de cada una. Este paso ayudará también a reconocer los errores que cada persona comete en este ámbito.

Estilo agresivo:

Ejemplos de este tipo de estilo son la pelea, la acusación y la amenaza, y en general todas aquellas actitudes que signifiquen agredir a las demás o los demás sin tener en cuenta sus sentimientos.

La ventaja de esta clase de conducta es que las demás personas no se meten con la persona agresiva; la desventaja es que no quieren tenerla cerca. Se utiliza el ataque y se repite la cólera de anteriores enfados. No tienen nunca una ganadora o un ganador porque la conducta agresiva sólo va dirigida a agredir a otras personas, creando resentimientos e impidiendo la mejora de la situación.

Estilo pasivo:

Una mujer tiene una conducta pasiva cuando permite que las demás personas la pisoteen, cuando no defiende sus intereses y cuando hace todo lo que le dicen sin importar lo que piense o sienta al respecto.

La ventaja de ser una mujer pasiva es que raramente se recibe un rechazo directo por parte de las demás o los demás; la desventaja es que el resto de la gente se aprovecha y se acaba por acumular una pesada carga de resentimiento y de irritación.

Estilo asertivo:

Una persona tiene una conducta asertiva cuando defiende sus propios intereses, expresa sus opiniones libremente y no permite que las demás personas se aprovechen de ella. Al mismo tiempo, es considerada con la forma de pensar y de sentir de los demás o las demás.

La ventaja de ser asertiva es que puede obtenerse lo que se desea sin ocasionar trastornos al resto. Siendo asertiva se puede actuar a favor de los propios intereses sin sentirse culpable o equivocada por ello; igualmente dejan de ser necesarios la docilidad extrema o la retracción, el ataque verbal o el reproche, y estas formas de actuación pasan a verse como lo que son, formas inadecuadas de evitación que crean más dolor y estrés del que son capaces de evitar.

Antes de empezar a desarrollar una conducta asertiva hay que tener bien claro el hecho de que tanto el estilo de conducta agresivo como el pasivo, generalmente no sirven para lograr lo que se desea.

La conducta asertiva no necesita insultar para solucionar un problema entre dos personas. La petición asertiva incluye un plan determinado a seguir y la posibilidad de negociar de mutuo acuerdo la mejor solución al problema.

Por grupos, las participantes trabajarán cada uno de los estilos eligiendo una situación de ámbito familiar, laboral y social desarrolladas acorde a los tres estilos (FICHA). Después se realizará una exposición de las situaciones elegidas.

2 :) IDENTIFICAR LAS SITUACIONES EN LAS QUE QUEREMOS SER MÁS ASERTIVAS.

Una vez que se tienen claros los tres estilos de comunicación, se trata de que cada participante identifique las situaciones en las que está fallando (conducta agresiva o pasiva), y que le gustaría cambiar en un futuro. (FICHA).

3 :) DESCRIBIR LAS SITUACIONES PROBLEMÁTICAS.

Una vez identificadas las situaciones, cada participante elegirá una situación que le resulte de ligera a moderadamente incómoda para trabajarla en la sesión (FICHA). Hay que hacer una descripción escrita de la escena (situación), asegurándose de incluir quién es la persona implicada, cuándo tiene lugar la escena (momento y lugar), qué es lo que le preocupa de la situación, cómo la afronta, qué teme que ocurra en caso de mostrar una conducta asertiva, y cuál es el objetivo que quiere conseguir. Es muy importante ser explícita, las generalizaciones dificultarán la posterior realización de un guión escrito para intentar la asertividad en tal situación. Por otro lado, intentar revivir cada una con los pensamientos y sensaciones que experimenta cada vez que tal escena tiene lugar.



4 :) *ESCRIBIR UN GUIÓN PARA EL CAMBIO DE LA CONDUCTA.*

Cada participante desarrolla un plan escrito para afrontar la conducta seleccionada de forma asertiva. Se intenta poner por escrito las situaciones problemas y clarificar lo que se quiere conseguir. La /el profesional moldea junto a la participante el guión para que éste sea expresado de forma específica.

El guión consiste en un plan escrito para afrontar la situación problema de forma asertiva. Se distinguen en él seis elementos (FICHA):

Expresar cuidadosamente cuáles son sus derechos, qué es lo que desea, lo que necesita y cuáles son sus sentimientos respecto a la situación. Liberar los reproches, el deseo de herir y la autocompasión. Definir su objetivo y tenerlo presente cuando esté tratando el cambio.

Señalar el momento y un lugar para discutir el problema que le concierne a usted y a la otra persona. Puede excluirse este punto cuando lo que intente afrontar de forma asertiva sean situaciones espontáneas.

Caracterizar la situación problema de la forma más detallada posible.

Adaptar la definición de sus sentimientos a los llamados «mensajes en primera persona». Estos mensajes expresan los sentimientos sin evaluar o reprochar la conducta de las demás personas. Así, en lugar de decir «Eres desconsiderada o desconsiderado» o «Me haces daño», un mensaje en primera persona diría: «Me siento herida». Lo que hacen es unir la afirmación que describe el sentimiento a la conducta de la otra persona que la provoca. Por ejemplo, «Me sentí herida cuando te marchaste y no me dijiste adiós». Compare la claridad de esta frase con el siguiente reproche: «Me sentí herida porque fuiste desconsiderada o desconsiderado conmigo».

Limitar mediante una o dos frases claras cuál es su objetivo.

Acentuar la posibilidad de obtener lo que desea, si cuenta con la cooperación de la otra persona para que se den las circunstancias necesarias para ello. Si es necesario, exprese las consecuencias negativas que traerá la falta de cooperación.

5 :) *DESARROLLO DE LENGUAJE CORPORAL ADECUADO.*

Pautas de comportamiento en cuanto a lenguaje no verbal (la mirada, el tono de voz, la postura, etc.), y se dan las oportunas indicaciones para que las mujeres ensayen ante un espejo.

Cinco reglas básicas que se deben practicar.

I :) Mantener el contacto ocular con su interlocutor o interlocutor.

II :) Mantener una posición erguida del cuerpo.

III :) Hablar de forma clara, audible y firme.

IV :) No hablar en tono de lamentación ni en forma falsa.

V :) Para dar mayor énfasis a sus palabras, utilizar los gestos y las expresiones del rostro.

6 :) APRENDER A IDENTIFICAR Y EVITAR LAS MANIPULACIONES DE LAS DEMÁS PERSONAS.

Algunas personas utilizan astucias para manipular, haciendo a las demás o los demás sentirse culpable, evadiéndose de la conversación o victimizándose. En definitiva, son técnicas para resistirse al influjo del resto de las personas.

Para llegar a ser una mujer asertiva hay que aprender a evitar la manipulación. Inevitablemente, habrá personas que con estrategias intentarán impedir los objetivos de otras personas. Las técnicas que se describen a continuación son fórmulas que han demostrado ser efectivas para vencer dichas estrategias:

•) *Técnica del disco rayado:*

Repita su punto de vista con tranquilidad cuantas veces sea necesario, sin dejarse ganar por aspectos irrelevantes (sí, pero... Sí, lo sé, pero mi punto de vista es... Estoy de acuerdo, pero...).

•) *Técnica del acuerdo asertivo:*

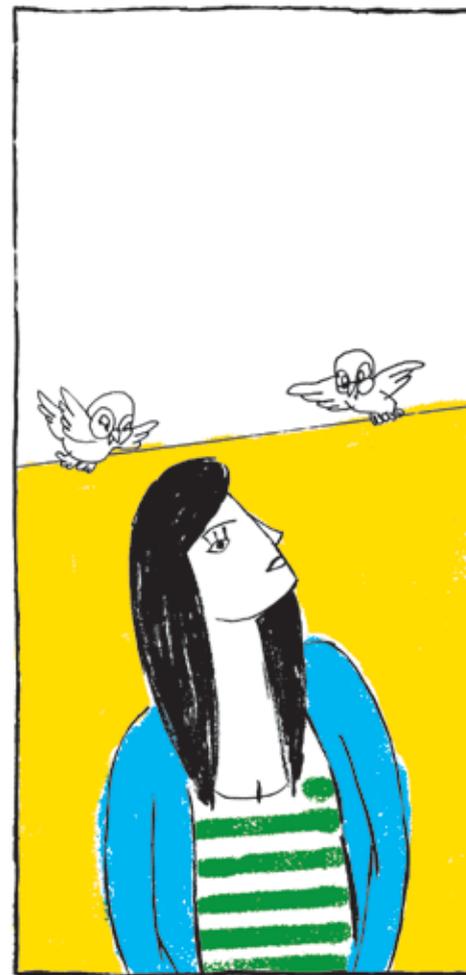
Responda a la crítica admitiendo que ha cometido un error, pero separándolo del hecho de ser una buena o mala persona (sí, me olvidé de la cita que teníamos para comer. Por lo general, suelo ser más responsable.)

•) *Técnica de la pregunta asertiva:*

Consiste en incitar a la crítica para obtener información que podrá utilizar en su argumentación (entiendo que no te guste el modo en que actué la otra noche en la reunión. ¿Qué fue lo que te molestó? ¿Qué es lo que te molesta de mí que hace que no te guste? ¿Qué hay en mi forma de hablar que te desagrada?).

•) *Técnica para procesar el cambio:*

Desplace el foco de la discusión hacia el análisis de lo que ocurre entre su interlocutor o interlocutora y usted, dejando aparte el tema de la misma (nos estamos saliendo del tema de la cuestión. Nos vamos a desviar del tema y acabaremos hablando de cosas pasadas. Me parece que estás enfadado o enfadada).



•) *Técnica de la claudicación simulada:*

Ceder terreno sin cederlo realmente. Muéstrase de acuerdo con el argumento de la otra persona pero no consienta en cambiar de postura (es posible que tenga razón, seguramente podría ser más generosa. Quizá no debería mostrarme tan dura, pero...).

•) *Técnica de ignorar:*

Ignore la razón por la que su interlocutor o interlocutora parece estar enfadado o enfadada y aplace la discusión hasta que éste o ésta se haya calmado (veo que estás muy trastornado o trastornada y enojado o enojada, así que ya discutiremos esto luego).

•) *Técnica del quebrantamiento del proceso:*

Responda a la crítica que intenta provocarle con una sola palabra o con frases lacónicas (sí... no... quizá.).

•) *Técnica de la ironía asertiva:*

Responda positivamente a la crítica hostil (responda a «Eres una fanfarrona» con un «Gracias»).

•) *Técnica del aplazamiento asertivo:*

Aplase la respuesta a la afirmación que intenta desafiarle hasta que se sienta tranquila y capaz de responder a ella apropiadamente (sí... es un tema muy interesante... Tengo que reservarme mi opinión al respecto... No quiero hablar de eso ahora).

Le resultará de utilidad prepararse contra ciertas estrategias típicas que intentarán bloquear y atacar sus respuestas asertivas. Algunas de las más irritantes son:

Reirse. Responder a tu reivindicación con un chiste (¿sólo tres semanas tarde? ¡Yo he conseguido ser todavía menos puntual!) Utiliza en estos casos la técnica para procesar el cambio (las bromas nos están "apartando del tema") y la del disco roto (sí., pero.)

Culpar. Culparte del problema (compras tan tarde las entradas que siempre tengo que cambiar la agenda a última hora), utiliza la técnica de la claudicación simulada (puede que tengas razón, pero tú te comprometiste a pasar más tiempo fuera del trabajo), o simplemente te muestras de acuerdo (tres días de antelación es tiempo suficiente para organizar tus citas).

Atacar. Consiste en responder a tu afirmación con un ataque personal del siguiente tipo: «¿Quién eres tú para molestarte porque te interrumpen? ¡Eres la fanfarrona más grande que conozco!» Las mejores estrategias en estos casos son la técnica de la ironía asertiva (Gracias) junto con la del disco roto o la de ignorar (veo que estás de mal humor, ya hablaremos más tarde).

Retrasar. Tu reivindicación es recibida con un «Ahora no, estoy demasiado cansada» o «Puede que en otra ocasión...». Utiliza en estos casos la técnica del disco roto o insista en fijar una fecha para discutir el asunto.

Interrogar. Consiste en bloquear cada una de tus afirmaciones con una serie continuada de interrogantes: «¿Por qué te sientes así? ...Todavía no sé por qué no quieres ir... ¿Por qué has cambiado de opinión?». La mejor respuesta es utilizar la técnica para procesar el cambio (porque no es ese el problema. La cuestión es que no quiero ir esta noche) o la del disco roto.

Utilizar la autocompasión. Tu reivindicación es recibida con lágrimas y con la acusación implícita de que tú eres una mala persona. Intenta seguir adelante con su guión, utilizando la técnica del acuerdo asertivo (sé que te resulta doloroso, pero tengo que resolverlo).

Buscar sutilezas. La otra persona intenta discutir sobre la legitimidad de sus sentimientos o sobre la magnitud del problema, etc., para así distraer tu atención. Utiliza en estos casos la técnica para procesar el cambio (nos estamos entreteniendo en sutilezas y apartándonos de la cuestión principal), junto con la reafirmación de su derecho a sentirse como se siente.

Amenazar. Tu interlocutora o interlocutor intenta amenazarte con frases como esta: «Si sigues con la misma cantinela, vas a tener que buscarte otra pareja». Utiliza en estos casos la técnica del quebrantamiento del proceso (Quizá) y la de la pregunta asertiva (¿por qué te molesta mi petición?). También puedes utilizar la técnica para procesar el cambio (eso suena a amenaza) o la de ignorar.

Negar. Consiste en hacerte creer que te equivocas «yo no hice eso» o «De verdad que me has malinterpretado». Reafirmate en lo que has observado y experimentado y utiliza la técnica de la claudicación simulada (puede parecer que estoy equivocada, pero he observado que...).



ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES

Un vez que se ha trabajado la asertividad, como una habilidad social importante para que las participantes defiendan sus derechos ante situaciones que pueden ser injustas, pasamos al entrenamiento en habilidades sociales, el cual consta de las siguientes partes:

1 :) EXPLICACIÓN.

Es muy importante explicar en qué consiste dicha habilidad, cuál es su importancia, por qué es importante utilizarla de manera adecuada para que reporte beneficios importantes, situaciones en las que es adecuada utilizarla, las reglas sociales que regulan su empleo, componentes verbales y no verbales de su ejecución y cómo se realiza de forma correcta.

2 :) UTILIZACIÓN DE MODELOS.

La habilidad a entrenar se realiza ante las personas con un modelo, de tal manera, que la visión de la escena refuerce la explicación. Recomendaciones para aplicar el modelado (Gil y García Sáiz, 1993):

-) Mostrar la habilidad y sus componentes de forma clara y precisa.
-) Exhibir los componentes de mayor a menor dificultad y complejidad.
-) Repetir la dramatización con el fin de favorecer las condiciones de aprendizaje.
-) Crear condiciones óptimas para la observación, reduciendo todos aquellos estímulos distractores.

3 :) ROLE PLAY.

Las mujeres ponen en práctica la habilidad en situación de aprendizaje. Permite realizar ensayos, en situaciones diferentes y bajo la supervisión de la/el profesional. Permite trabajar los aspectos cognitivos, posibilitando la reflexión, puesta en común y elaboración por parte de cada participante, con la experiencia, en condiciones similares a las de práctica real. Sigue varios pasos:

-) Presentación del modelo.
-) Comentario a la actuación del modelo: aspectos importantes, resultados.
-) Realización del role-play por las participantes.
-) Feedback de las compañeras y de la/el profesional.
-) Repetición del role-play (se realiza varias veces, según el grado de corrección en la realización del role-play)
-) Evaluación final.

4 :) REFORZAMIENTO.

Se da a lo largo de todos los ensayos, sirviendo tanto en la adquisición de las conductas como para aumentar otras. El refuerzo más potente siempre es el social (por ejemplo, la alabanza y el dar ánimo). La eficacia del refuerzo depende de la demora entre la ejecución de la conducta y la entrega del reforzador. Por lo tanto, la norma es entregar un reforzador de un modo inmediato, tan pronto como sea posible. (Para más información recomendamos consultar el apartado 2)

5 :) RETROALIMENTACIÓN.

Consiste en proporcionar información específica a las mujeres para el desarrollo y mejora de la habilidad entrenada. La información sobre la ejecución de la conducta debe hacerse siempre en términos positivos.

6 :) GENERALIZACIÓN.

Ayuda a transferir lo aprendido y entrenado en el contexto de entrenamiento a otros contextos (objetivo final del entrenamiento). Las tareas para casa son actividades que facilitan la generalización.



Antes de enumerar las habilidades que se proponen en esta guía, es importante aclarar la importancia de las clasificadas como Primeras Habilidades Sociales. Dicha importancia es innegable, si bien por razones de tiempo y por el convencimiento (no tenemos evidencia a favor ni en contra) de que las mujeres que participen en el desarrollo de la guía no tienen como colectivo, deficiencias en el manejo de dichas habilidades, proponemos el entrenamiento en otras más complejas y que entendemos que responden en mayor medida a la realidad que es previsible encontrar en los diferentes ámbitos de sus vidas.

Para el objetivo de esta guía y las situaciones predecibles que afrontarán en un momento dado las participantes, que se caracterizan por la confluencia de los factores género y discapacidad provocando una discriminación múltiple y haciéndolas vulnerables, nos parecen especialmente importantes las siguientes habilidades:

-) *Habilidad 1: pedir ayuda*
-) *Habilidad 2: defender el respeto a la diversidad*
-) *Habilidad 3: enfrentarse al estereotipo de género*
-) *Habilidad 4: enfrentarse al estereotipo de discapacidad*
-) *Habilidad 5: negociar*
-) *Habilidad 6: defender los derechos propios*
-) *Habilidad 7: responder a las bromas*
-) *Habilidad 8: formular una queja*
-) *Habilidad 9: responder a una queja*
-) *Habilidad 10: responder a una acusación*

19: NUESTRAS HABILIDADES SOCIALES

Teniendo en cuenta que el tiempo para poder trabajar estas diez habilidades supera con creces el estimado para este módulo de habilidades sociales (10 horas aproximadamente), se recomienda, que cada una de las participantes elija una habilidad y exponga una situación en la que se dé esa habilidad (Ejemplo: Habilidad: Pedir ayuda: En el trabajo me han explicado cómo debo realizar el cierre de caja, pero en estos momentos no recuerdo bien todos los pasos y no quiero equivocarme, ¿cómo pido ayuda a mi compañera o compañero?). Si entre las participantes surgiera la necesidad de trabajar alguna otra habilidad social que no aparece en el listado y que tiene lugar en muchas ocasiones, se podría trabajar siguiendo el mismo procedimiento de entrenamiento de habilidades. Una vez expuestas todas las situaciones, entre todas se elijen cinco para su desarrollo (el resto de habilidades serán expuestas brevemente por la/el profesional). Para ello se cumplimentarán las fichas que nos ayudarán a seguir el procedimiento establecido de entrenamiento de las habilidades:

-) Definición de la habilidad elegida.
-) Explicación de por qué es elegida (razones de por qué es importante trabajar esa habilidad).
-) Objetivo/s que se consiguen con el manejo de dicha habilidad.
-) Situaciones en las que se puede dar dicha habilidad.
-) Cómo se suele actuar y cómo se debería actuar.
-) La/el profesional realiza el modelado de dicha habilidad junto con la ayuda de una participante.
-) Comentarios que puedan surgir tras el modelado.
-) Práctica encubierta.
-) Rol-play 1 que realizarán las participantes. Lo más parecido posible a la realidad para favorecer la transferencia de lo aprendido.
-) Feedback. Se debe realizar inmediatamente después. Se informa y refuerzan las respuestas correctas (centrado en las conductas, no en las personas). Se informa sobre qué aspectos de la habilidad se realizaron correctamente, resaltando los aspectos más relevantes. Si la ejecución es inadecuada se anima a practicarla de nuevo explicándoles que deben cambiar y proporcionando todas las oportunidades necesarias.
-) Role-play 2.
-) Evaluación final.



:| HABILIDAD:

definición:

Por qué se elige
esta habilidad (razones):

Objetivo/s:

Situaciones
en las que se puede dar:

Cómo:

Modelado:

Comentarios:

Práctica encubierta:

Ensayo de conducta role-play (1)

Feedback:

Ensayo de conducta role-play (2)

Evaluación final:



4.

**SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS**



INTRODUCCIÓN

La confluencia de los factores género y discapacidad provoca una discriminación múltiple que implica un alto riesgo de encontrarse barreras y obstáculos que les impidan desarrollar sus proyectos de vida personales. Resulta especialmente apropiado trabajar con ellas la adquisición de estrategias para afrontar y resolver problemas que les permitan conseguir sus objetivos y favorecer su autoestima. El conflicto es sinónimo de diferencia y suele asociarse a connotaciones negativas, pero sencillamente responde a puntos de vista diferentes sobre una determinada situación o decisión. Aquí vamos a considerar el conflicto como una oportunidad para el desarrollo personal que iremos trabajando a partir de actividades lúdicas que presentamos en este apartado.

La habilidad para resolver problemas está íntimamente ligada a las habilidades sociales (ver Módulo 3) por lo que resulta inevitable abordar este entrenamiento contemplando los aspectos emocionales de la comunicación y la asertividad. En el procedimiento que proponemos se combinan estos factores para lograr una fórmula eficaz y flexible a las ne-

cesidades personales de cada mujer. También conviene advertir que los resultados obtenidos con dicho procedimiento serán mejores si conseguimos combinar actividades que formen a las mujeres en diferentes facetas de su vida diaria, por lo tanto, la/el profesional deberá intentar que sea el propio grupo quien genere alternativas viables de forma libre y creativa y posteriormente ayudarlas a evaluar las opciones una a una sopesando pros y contras. La autoevaluación es otra herramienta imprescindible, es decir, conviene enseñar a las mujeres a que sean capaces de detectar qué cosas pueden mejorarse y qué medios requerirá para alcanzar su objetivo. La autoevaluación les permitirá ser independientes y decidir qué correcciones aplicar antes de tirar la toalla o desistir en el intento.

Nuestro objetivo en este módulo es exponer de forma didáctica el entrenamiento en solución de problemas, ofreciendo ideas y posibilidades que la/el profesional pueda adaptar según el tipo de intervención que desee llevar a cabo. Para ello nos hemos basado en cinco pasos que conforman los ejes principales en la solución de problemas.

·) PASO 1: ¿Qué problema tengo?

Es necesario identificar el problema y evaluarlo sin incurrir en distorsiones o sesgos cognitivos como la generalización, la ampliación o cualquiera de los comentados a lo

largo de la introducción del módulo 2.

El objetivo para empezar el proceso será reconocer y tomar conciencia de la dimensión del problema de forma racional. El rol de la/el profesional en este punto consistirá en guiar a cada mujer para que haga una breve descripción del problema que la preocupa, sin mezclarlo con otros.

·) PASO 2: ¿Qué puedo hacer yo?

Implica la elaboración de un plan de tareas o actividades dirigidas a la solución del problema desde los recursos y las posibilidades personales.

·) PASO 3: ¿Quién me puede ayudar?

Hace referencia a la búsqueda de apoyos desde su red social y a la concreción de la demanda en acciones o propuestas factibles. Para ello deberemos conocer la urgencia que tiene la resolución del problema desde el punto de vista de la mujer que lo expresa, conocer quién está implicado en el mismo y evaluar qué alternativas son viables.

·) PASO 4: ¿Cómo lo estoy haciendo?

En este punto se definirán de manera conjunta los criterios de evaluación de las estrategias empleadas. Su desarrollo supone un análisis pormenorizado y segmentado de los diferentes pasos que deben desarrollarse.

• **PASO 5: La corrección**

En este último paso se aborda una de las preguntas planteadas con mayor frecuencia: ¿qué ocurre si me sale mal?. En este sentido conviene recordar que durante la resolución de conflictos es fundamental que las mujeres adquieran habilidades para recibir un proceso de feedback y de autocorrección positiva.

El estilo comunicativo que adquieran las mujeres será fundamental en el éxito de cada uno de los pasos comentados, especialmente

en el paso tres, en el que se desarrolla la negociación del conflicto interpersonal. Por este motivo sugerimos trabajar transversalmente el estilo de comunicación asertivo (ver Figura 2). Una alternativa para abordar este reto es trabajar en base a las 5 reglas de oro de la comunicación (ver Tabla 3). Su desarrollo garantiza una interacción asertiva sea cual sea el conflicto que vaya a tratarse. En concreto estas 5 pautas facilitarán la solicitud de la ayuda requerida y el diálogo con las personas implicadas en el conflicto.



Figura 2. Proceso de resolución de conflictos



A continuación explicamos detalladamente cada una de las reglas para fomentar el estilo comunicativo asertivo.

Para lograr una mejor comprensión de su aplicación, sugerimos revisar el ejemplo que encontrará al final del apartado.

REGLAS DE ORO DE LA COMUNICACIÓN (:

- 1 :) Mirar a los ojos sin resultar desafiante
- 2 :) Decir las cosas que me gustan y que no me gustan pero sin dañar a la otra persona
- 3 :) Expresar cómo me siento cuando se produce una situación que deseo cambiar.
- 4 :) Proponer el cambio pero no imponerlo. Aprender a utilizar el “Me gustaría...”
- 5 :) Intentar llegar a un acuerdo

Tabla 3. Las reglas de oro de la comunicación (Abellán, 2010)

•) 1ª Regla de oro. Mirar a los ojos sin resultar desafiante.

Es una de las primeras pautas que se tienen en cuenta durante el entrenamiento en habilidades sociales. Mantener la mirada resulta complicado cuando se están tratando temas incómodos o cuando se recibe información que no concuerda con nuestras ideas. Este desvío de mirada puede desencadenar en un tono de voz cada vez más elevado por parte de la emisora o del emisor con el objetivo de compensar la aparente indiferencia que muestra el/la receptor/a o receptores/as del mensaje. Por ello el paso nº1 cuando se va a hablar de un tema delicado será mirar a los ojos de la persona receptora. Si hay varias receptoras o varios receptores es importante alternar la mirada entre las diferentes personas implicadas y no centrarse en la que más feedback positivo o negativo proporcione. Para mejorar el contacto ocular en personas que tienden a evitar la mirada resulta útil iniciar un juego de conexión-desconexión “conecto cuando miro/desconecto cuando evito la mirada”, se les explica que solo pueden perder el contacto en intervalos de 3 segundos. Junto con la/el profesional cuentan en voz alta los segundos de conexión-desconexión. Este ejercicio mejora los tiempos de mirada a la interlocutora o el interlocutor de una forma rápida y eficaz, además puede proponerse para casa entre los miembros más afines de la familia.

•) 2ª Regla de oro. Decir las cosas que me gustan y que no me gustan, pero sin dañar a la otra persona.

Un error muy frecuente consiste en manifestar el desacuerdo con algún hecho o actitud de la otra persona mediante comentarios hirientes o descalificaciones, es decir, expresar nuestra opinión de manera poco asertiva. Para resolver este problema se propone la segunda regla de oro. Tomando como referencia alguna situación habitual en su convivencia, se les indica la importancia de transmitir no solo las cosas negativas, sino rescatar también aspectos positivos. Ambos ejercicios deben realizarse siempre refiriéndose a tareas concretas y evitando descalificaciones personales y generalidades como “nunca colaboras” “no haces nada en casa”. La/el profesional puede ayudarles a definir previamente las demandas de cambio (ver Ejemplo “Resolver Conflictos” a continuación). La técnica sándwich es otra estrategia que puede sumarse a esta regla y que consiste en manifestar un aspecto positivo de la otra persona, seguir con aquello que se desea modificar y terminar con otra referencia positiva. Conviene resaltar la importancia de describir con detalle tanto los aspectos positivos como negativos pero evitando mezclar unos con otros en el proceso de comunicación. Es mejor centrarse en un aspecto y no contaminar con otro para evitar las connotaciones de chantaje, manipulación o presión indirecta.

•) *3ª Regla de oro. Expresar cómo me siento cuando se produce la situación que deseo cambiar.*

Una vez referida la actividad que nos gustaría modificar el siguiente paso consiste en expresar nuestros sentimientos. Puede ocurrir que tras las quejas o descalificaciones personales sigan comentarios similares a “no lo aguanto más”, “esto es inaceptable”. Con este ejercicio se trata de transformar estos comentarios generales en la expresión de sentimientos concretos (ver Ejemplo “Resolver Conflictos”). La gama de sentimientos humanos es muy amplia y asociarla a aspectos concretos de la comunicación es una tarea compleja, en esta regla de oro se pretende ofrecer una técnica sencilla de modo que si un aspecto positivo o negativo es descrito con detalle, inmediatamente hay que preguntar qué sentimiento genera en la emisora o el emisor ¿Cómo te hace sentir esta situación?.

Este proceso es muy delicado porque se abren muchos frentes y se corre el riesgo de herir emocionalmente a personas de la familia. Omitir o evitar este momento es muy frecuente en los programas de entrenamiento en comunicación y sin embargo su puesta en práctica resulta esencial, es uno de los facilitadores más potentes para los siguientes pasos de concreción de demandas y acuerdos.

•) *4ª Regla de oro. Proponer el cambio pero no imponerlo. Aprender a utilizar el “Me gustaría...”*

Otro error comunicativo frecuente ocurre cuando se impone el cambio a modo de orden. Expresiones como “Tienes que” “Estás tardando en ...” “Haz...”, generan en la persona receptora una sensación de amenaza que le ponen en alerta. Probablemente estas órdenes terminen siendo rebatidas o ignoradas alimentando de nuevo el ciclo de la discusión. La cuarta regla de oro consiste en formular la demanda de cambio utilizando la expresión: ME GUSTARÍA (ver Ejemplo “Resolver Conflictos”). En los modelos autoritarios la jerarquía se basa en una estructura piramidal del poder, las órdenes se realizan de forma imperativa. En los programas de entrenamiento en asertividad lo que se plantea es la posibilidad de ofrecer una demanda de colaboración y respetando la respuesta la persona interlocutora. Está técnica resulta muy útil en ámbitos familiares y en grupos de profesionales con planteamientos horizontales siendo la mejor fórmula para plantear demandas.

•) *5ª Intentar llegar a un acuerdo.*

El acuerdo puede adquirir diversos grados. Aceptándose la propuesta sin modificaciones, haciendo matizaciones o incluso podría no producirse. Estas posibilidades existen y la pro-



fesional o el profesional debe anticiparlas. Un acuerdo en el que todas las partes implicadas estén conformes no siempre se consigue con la primera negociación. Lo importante será aprender a negociar sin dañar a la otra persona y seguir intentándolo hasta que todas las partes queden satisfechas. En esta última regla es aconsejable incidir en que un acuerdo tiene un abanico de posibles respuestas desde el NO hasta el SI, ese equilibrio en la franja intermedia constituye el arte de negociar, ese A MEDIAS puede estar descompensado hacia una parte en un acuerdo y en el siguiente al revés. Cuando se negocian acuerdos no siempre tienen que establecerse como un equilibrio perfecto entre las partes, unas veces tiene ventaja una parte y en la siguiente puede ser diferente.

EJEMPLO. RESOLVER CONFLICTOS.

•) PASO 1: ¿Qué problema tengo?

Quiero elegir mi propia ropa porque me siento ridícula, pero mi madre se empeña en que me vista con las prendas que ella elige cada mañana. Mi problema es que como no quiero enfadarla, me visto con lo que ella me prepara, porque prefiero ceder a enfadarla. Me gustaría comprar mi propia ropa, pero necesito a alguien que me acompañe para probarla, pues las barreras arquitectónicas me impiden moverme con libertad por las tiendas y probarme las prendas. Ese tipo de ayuda no me la puede dar el personal de la tienda.

•) PASO 2: ¿Qué puedo hacer yo?

> Opción 1. Puedo ir a comprar ropa con mis amigas o amigas.

> Opción 2. Puedo pedirle a mi hermana o hermano que me ayude a explicárselo a mi madre.

> Opción 3. Puedo pedirle a mi madre que organice-mos juntas el armario y seleccionar aquella ropa que me haga sentir a gusto.

•) PASO 3: ¿Quién me puede ayudar?

> Opción 1. Puede ayudarme mi amiga Ana. Ventaja: Me encanta como viste Ana. Inconveniente: Mi madre no me dejaría ir sola con Ana de compras, teme que me suceda algo.

> Opción 2. Puede ayudarme mi hermana. Ventaja: entiende muy bien a mi madre y mi madre confía en ella, habitualmente pasamos mucho tiempo juntas, además me encanta cómo viste. Inconveniente: Me da vergüenza pedirle que me acompañe a comprar ropa y decirle a mi madre que quiero ir de compras con mi hermana y no con ella.

•) PASO 4. ¿Qué alternativa resulta más factible y qué pasos necesito poner en marcha?

La alternativa 2 resulta la más factible. Pero ¿qué pasos necesito poner en marcha?.

- Hablar con mi hermana y concretar en qué puede ayudarme. ¿Cómo se lo digo:?

> REGLA 1: Tener en cuenta el contacto visual.

> REGLA 2: Entiendo que puede parecerme raro lo que te voy a pedir, pero quiero que sepas que me siento muy apoyada por ti, me encanta tu libertad y cómo tomas tus propias decisiones.

> REGLA 3. Yo siento que no puedo tomar decisiones como qué ropa ponerme porque mamá lo decide por mí, y eso me pone triste.

> REGLA 4. Me gustaría que me acompañaras a comprar la ropa y que me dejaras elegir los modelos que me gustan.

> REGLA 5. ¿Qué te parece? (estar receptiva a las posibles respuestas, puede que se acepte, puede que se requieran modificaciones, por ejemplo que diga que sí pero que su madre también puede acompañarlas o puede que no se llegue a un acuerdo y sea necesario recurrir a nuevas alternativas)

- Si mi hermana está de acuerdo, tengo que comunicárselo a mi madre.

> REGLA 1: Tener en cuenta el contacto visual.

> REGLA 2: Mamá, entiendo que te preocupas mucho por mí, pero cada mañana cuando me eliges la ropa me siento como una marioneta, no me gusta vestir camisas y pantalones de tela.

> REGLA 3. Eso me hace sentir ridícula cuando voy a clase y me enfado cuando miro en el armario y no me gusta casi ninguna prenda de las que tengo, porque habitualmente me las eliges tú.

> REGLA 4. Me gustaría que me dejaras elegir mi ropa y había pensado que mi hermana podría acompañarme a comprar en alguna ocasión. Me encantaría compartir con ella el ir de tiendas.

> REGLA 5. ¿Qué te parece? (estar receptiva a las posibles respuestas, puede que se acepte, puede que se requieran modificaciones, o puede que no se llegue a un acuerdo y sea necesario recurrir a nuevas alternativas)

•) PASO 5: La corrección ¿Cómo lo estoy haciendo?

Los acuerdos no siempre se logran a la primera, lo importante es que lo estoy intentando y he sido capaz de hablar con mi madre y con mi hermana. Si finalmente el resultado no sale como esperaba, lo volveré a intentar fijándome tanto en los aspectos que me gustaría seguir mejorando como en los avances que he logrado.

Las actividades propuestas a continuación pretenden facilitar el desarrollo de los 5 pasos propuestos, en concreto se centran en cómo reconocer el problema, reconocer sentimientos asociados al mismo, definirlos en términos operativos, plantear y elegir alternativas factibles, desarrollar un plan de acción y autoevaluarse. Por último la/el profesional encontrará actividades generales de reforzamiento de la comunicación y el trabajo en equipo. Todas ellas persiguen el siguiente principio fundamental de la resolución de conflictos:

“Aprende a ser duro con el problema pero no con las personas” (García Real, 2009)



RECONOCER EL PROBLEMA

Los problemas están ahí, se nos presentan a diario, pero no siempre los reconocemos. El objetivo común de las actividades presentadas a continuación es conocer los problemas a los que se han enfrentado o se enfrentan las mujeres del grupo y desarrollar criterios para saber identificarlo, reconocer los sentimientos asociados al mismo y afrontarlo. Conviene recordar el valor motivador que puede tener trabajar sobre sus problemas reales, especialmente los presentes y los que prevén en el futuro, en este caso, se prestará una atención especial a los relacionados con las diferencias de género y la discapacidad.

20. LISTA DE PROBLEMAS

DESARROLLO:

Las participantes realizarán una lista de problemas que se les hayan presentado en el pasado, que tengan en el presente y que piensen que pueden tener en el futuro. La/el profesional se centrará preferiblemente en los problemas relacionados con el género y la discapacidad.

Para facilitar el desarrollo de la actividad puede utilizarse la FICHA. Se trabajará en base a tres momentos: PASADO, PRESENTE Y FUTURO.

> EN BASE AL PASADO.

En primer lugar se abordarán problemas del pasado que hayan superado. El procedimiento constará de dos pasos fundamentales, en primer lugar deberán escribir una lista de problemas pasados (anotándolos en la primera columna). A continuación el objetivo será que reflexionen sobre qué claves les ayudaron a reconocer ese problema y las escriban (anotándolas en la segunda columna). Para facilitar el recuerdo de esas claves la/el profesional puede plantear las siguientes preguntas:

- "**¿Qué hizo que quisieras resolver ese problema?**"

- "**¿Te permitía estar a gusto? ¿Te lo impedía? ¿Qué sentimientos te producía?**"

Por último la/el profesional recogerá en la pizarra o mural las respuestas de las dos columnas, para obtener de aquí una definición de lo que es un problema y una noción de la variedad de situaciones que pueden presentarse. Esta actividad también permite trabajar la definición de problema en base a ejemplos que les resulten significativos.

> EN BASE AL PRESENTE-FUTURO PRÓXIMO.

Se completarán tres columnas. En la primera harán el listado de problemas que les preocupan en el momento actual y que quieran solventar en un futuro próximo. La segunda comprenderá los pensamientos o situaciones que les han hecho considerarlos problemas. Antes de cumplimentar la tercera columna deberán valorar en una escala de 1-10 la importancia, satisfacción y facilidad de resolución de cada problema de la lista. Hecho esto la/el profesional les pedirá que se centren en un problema en concreto (conviene abordar el que más les importe, mayor satisfacción les suponga cuya resolución se considere más factible) y en base a él, rellenarán la tercera columna con posibles soluciones que se les ocurran.

Esta lista nos servirá para que cada mujer pueda aplicar el proceso de solución de problemas a uno que le afecte personalmente, lo que puede resultar muy motivador de cara al aprendizaje del proceso.

>/ MATERIALES:

Ficha

:) VENTAJA:

La motivación que implica trabajar en base a un problema propio y generar soluciones específicas para ello también resulta apropiado para conocer otros puntos de vista y adquirir nuevas ideas sobre cómo enmendarlos.

:(INCONVENIENTE:

Requiere habilidad de escritura por parte de las participantes. Es una actividad de larga duración, aunque es posible adaptarla a las características del grupo simplificándola, por ejemplo pensando grupalmente en un problema, enumerándolas en voz alta y que sea la/el profesional quien haga un panel conjunto en la pizarra.



21. QUÉ SIEN- TO FRENTE AL PROBLEMA

Resulta de gran importancia recordar que en ocasiones no hay sentimientos buenos o malos. Dos personas pueden tener sentimientos muy diferentes ante situaciones similares y todos son igualmente válidos. Que entiendan esto es imprescindible para que consigan situarse en el lugar de la otra persona.

DESARROLLO:

En esta actividad la/el profesional propondrá una serie de situaciones que les puedan resultar conflictivas, el listado de las mismas puede elaborarlo a partir de lo expresado por el grupo durante las actividades de presentación o en sesiones anteriores de trabajo. Las participantes irán asociando los sentimientos que cada situación les suscitan (consultar FICHA). Posteriormente les pedirá que lean en voz alta la respuesta que cada una de ellas ha dado a cada situación.

>/ MATERIALES:

Ficha

:) VENTAJA:

Permitirá comprobar cómo situaciones distintas pueden producir sentimientos similares y cómo una misma situación puede interpretarse de manera diferente según la experiencia de cada mujer.

:(INCONVENIENTE:

Puede ser necesario recordar previamente vocabulario relacionado con los sentimientos para generar un abanico variado de posibles respuestas (consultar las actividades relacionadas con los pensamientos y sentimientos del módulo 2).

DEFINIR EL PROBLEMA

La definición de un problema abarca implícitamente información sobre qué podemos hacer para solucionarlo. Si el problema se sitúa en causas que son ajenas a la persona será mucho más difícil que encuentre soluciones en las que ella pueda intervenir. Sin embargo, si la persona se plantea problemas resolubles estará más motivada a intentarlo y tendrá más posibilidades de afrontar el conflicto con éxito.



22. EL DEFINIDOR DE PROBLEMAS

DESARROLLO:

Esta actividad consiste en probar dos perspectivas a la hora de definir un problema y analizar las consecuencias de una y otra.

1 :) Planteamiento resoluble: buscamos las causas en las que podemos intervenir, definimos el problema atendiendo a objetivos concretos y lo relacionamos con los recursos disponibles. (utilizar FICHA)

2 :) Planteamiento irresoluble: Plantearlos de forma que resulten irresolubles, buscamos las causas ajenas a nosotras, definimos el problema basándonos en los obstáculos, no buscamos metas para resolverlo. (utilizar FICHA).

Por ejemplo: La actitud de afrontamiento del problema cambiará dependiendo de su definición, no es lo mismo decir: “No sé nada de ordenadores” a definirlo como “Me gustaría aprender a usar internet para hacer consultas”. La primera interpretación supone que la mujer no tiene herramientas para desarrollar esa tarea mientras que la segunda interpretación se orienta a un objetivo concreto y valora las capacidades de aprendizaje esa mujer sin transformarlo en una obligación. También debe

procurarse no transformar las definiciones en auto-órdenes o auto-exigencias mediante muletillas como “tengo que”, en lugar de éstas resultará más productivo utilizar frases que empiecen con “me gustaría”.

Una vez hayan trabajado las diferentes perspectivas deberán formar grupos. Cada grupo elegirá su propio problema e intentará definirlo de manera resoluble e irresoluble. Para concluir el ejercicio la/el profesional puede comprobar mediante preguntas si han aprendido a diferenciar entre ambas perspectivas. Puede proponer diferentes definiciones y que el grupo las califique como “resoluble” o “irresoluble”. Complementariamente pueden comentar qué perspectivas les parece más útiles y por qué y qué ventajas o inconvenientes tiene cada punto de vista.

</ MATERIALES:

Ficha

:) VENTAJA:

Ayuda a trabajar situaciones muy variadas y fomenta el trabajo en equipo conociendo otras interpretaciones de una misma situación.

:(INCONVENIENTE:

Es posible que las mujeres confundan la identificación del problema con la culpabilización. En realidad este inconveniente es más bien una advertencia que si la/el profesional gestiona correctamente no tiene por qué presentarse.

PLANTEAR Y SELECCIONAR SOLUCIONES

La elaboración de alternativas de solución es un paso fundamental. Cuantas más alternativas tengamos, más posibilidades de éxito y satisfacción experimentaremos. Del mismo modo se disminuirá el riesgo de bloqueo o indefensión cuando la alternativa elegida no produce los resultados esperados, pudiendo optar en caso de ser necesario por un plan “B”. Una vez las mujeres hayan adquirido habilidad suficiente para generar alternativas a su problema, el siguiente paso consistirá en saber elegir la mejor valorando las posibles consecuencias. Es importante que sean las propias mujeres quienes se percaten de los pros y los contras, aunque la/el profesional puede ayudarlas a prevenir no solo consecuencias inmediatas (como suele ser habitual) sino incitarlas a que contemplen consecuencias que sus decisiones pueden tener a largo plazo (es posible que suponga un coste a corto plazo pero ese sacrificio valga la pena a largo plazo).

23. LLUVIA DE SOLUCIONES

DESARROLLO:

La actividad consiste en elaborar el mayor número posible de ideas sobre algún problema concreto (elegir alguno que sea común a varias mujeres resultará más motivador). Para esto se formarán dos grupos. Uno de ellos realizará el ejercicio como quiera, simplemente se les indica que generen soluciones en un plazo determinado de tiempo. El otro grupo, en ese mismo tiempo, utilizará el método de “lluvia de ideas” con sus principios: dilación del juicio (hablar sin valorar si es o no factible la propuesta), principio de cantidad (cuantas más ideas mejor) y principio de variedad (cuanto más amplia sea la gama de soluciones se dispondrá de mejor calidad). Al segundo grupo la/el profesional puede darles la siguiente indicación: “decid todas las posibilidades que se os ocurran en relación a este problema, sin preocuparos por si son descabelladas, simples, complicadas, lo importante es que digáis lo que se os pase por la cabeza. Mientras tanto dos de vosotras deberéis ir anotando las diferentes ideas que se planteen en el grupo”.

Una vez terminado el tiempo establecido, se procederán a comparar los resultados. Si el ejercicio sale correctamente la variedad de ideas del grupo que ha utilizado la lluvia de ideas será más enriquecedora que las del grupo uno. Posteriormente se explicará la técnica a todo el grupo insistiendo en la importancia de generar diferentes alternativas para que en caso de que una no funcione poder recurrir siempre a un plan “B”.

</ MATERIALES:

Espacio para crear mínimo dos grupos y que mantengan un espacio suficiente entre sí como para que sus respuestas no se entrecrucen. FICHA

:) VENTAJA:

Fomenta la creatividad y el trabajo en equipo.

:(INCONVENIENTE:

Puede que la lluvia de ideas genere críticas entre las integrantes del grupo. La/el profesional debe evitar criticar las propuestas y que lo hagan las demás compañeras.



24. TE ELIJO A TI

DESARROLLO:

El grupo comenzará realizando una previsión de las consecuencias utilizando las alternativas que han elaborado en la actividad 23, sin darles más indicaciones.

1 :) "En el paso anterior hemos utilizado una técnica para generar distintas alternativas en la solución de nuestros problemas. Nos queda, una vez que hemos llegado a este punto, elegir la alternativa más adecuada".

2 :) La/el profesional inicia una breve discusión preguntando al grupo acerca de los aspectos que ellas tienen en cuenta al elegir una determinada alternativa y descartar otras.

3 :) Para comprobar los aspectos tratados durante el debate de forma práctica pueden formarse dos grupos que trabajen por separado un mismo tema y una misma solución. Unas que argumenten por qué la elegirían mientras que el segundo grupo se centrará en los riesgos o inconvenientes que les harían rechazarla.

4 :) Posteriormente se pondrán en común las respuestas de ambos grupos.

5:) El siguiente paso consiste en trasladar el debate a la práctica: "Vamos a ver qué podría pasar si esto ocurriera en la realidad". Para ello pueden pedirse voluntarias que estén dispuestas a interpretar la situación (hacer un role-playing).

6 :) El rol de la/el profesional durante el desarrollo del role playing consistirá en remarcar los aspectos que no se hayan tenido en cuenta durante la previsión de consecuencias anterior. También puede preguntar a las mujeres voluntarias sobre sus sentimientos e ir recogiendo todas las respuestas en la pizarra.

7 :) Cuando la/el profesional considere que los aspectos de valoración de las consecuencias están claros puede proponer al grupo que comparen la valoración antes y después del role-playing haciendo hincapié en las ventajas de hacer una buena previsión de consecuencias.

</ MATERIALES:

Espacio para crear grupos de trabajo y FICHA.

:) VENTAJA:

Esta actividad favorece la "vuelta a la realidad" y favorece el ajuste a las posibilidades reales que están al alcance de las mujeres e incorpora la previsión de consecuencias al proceso de resolución de problemas.

:(INCONVENIENTE:

En ocasiones a las participantes les resulta complicado interpretar una determinada situación de manera hipotética. La clave para que ésta se dé con soltura estará en el clima grupal que se habrá cuidado desde un primer momento.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN.

Una vez sabemos qué queremos conseguir, qué podemos hacer y qué consecuencias tendría cada una de las posibles soluciones, será necesario aprender a desarrollar un plan de acción. Las mujeres que, a pesar de realizar correctamente todos los pasos anteriores, no tienen éxito en la puesta en práctica, valorarán el proceso como poco útil y es posible que opten por soluciones más simples pero menos satisfactorias.

Tener un plan de acción nos permite tener objetivos intermedios, cuya consecución nos va dando información sobre si estamos en el camino adecuado, evitando que nos desborde el problema y favoreciendo nuestra motivación. En este punto del proceso, también conviene intentar maximizar el bienestar emocional y personal, minimizando el tiempo y esfuerzo empleados. Aunque estos criterios ya se han valorado en la elección de la alternativa, tenerlos presentes durante la elaboración del plan nos guiará para que éste resulte lo más eficaz posible.



25. MANOS A LA OBRA.

DESARROLLO:

La actividad consiste en elaborar un plan para resolver su problema, teniendo en cuenta los distintos tipos de planes que pueden hacerse: simples o complejos. Cuando el plan de soluciones esté preparado, se detallará cómo, cuándo y dónde se implementará el plan. La/el profesional repasará todo lo aprendido durante la realización de las actividades previas. Para refrescar la memoria puede escribir un esquema en la pizarra que les ayude a recordar los puntos más relevantes. Posteriormente formarán grupos de tres-cuatro mujeres e intentarán elaborar un plan de acción para cualquiera de los problemas que se hayan tratado a lo largo de las actividades anteriores. Hecho esto, pueden exponer cómo han desarrollado su plan (dependiendo del tiempo puede salir un grupo voluntario, intentar que todas expongan o seleccionar el problema que se considere más común entre todas las participantes). Para fomentar la reflexión el profesional puede formular preguntas como:

-) *¿Qué dificultades habéis encontrado durante la elaboración?*
-) *¿Cuáles han sido los principales puntos de discrepancia entre vosotras?*
-) *¿Habríaís cambiado algo, si en lugar de ser el plan común, hubiera sido vuestro propio plan? ¿qué aspectos modificarías y por qué?*

Una vez debatidas estas cuestiones, conviene que cada participante elabore su plan personal para el problema que le interese. Dependiendo de la disponibilidad de tiempo puede desarrollarse in situ o pedirles que piensen sobre ello y que lo traigan elaborado para la siguiente sesión, en la que la/el profesional puede dejar un espacio de tiempo para tratar las dificultades individuales que les hayan surgido.

</ MATERIALES:

Espacio para formar grupos, folios, rotuladores y pizarra

:) VENTAJA:

Permite trabajar la resolución de conflictos debatiendo con las compañeras y a nivel individual, afrontando de manera personal las propias dudas del proceso.

:(INCONVENIENTE:

Principalmente es el tiempo. Aunque la duración de la actividad dependerá del tipo de grupo, requiere mucha reflexión y por lo tanto no se puede llevar a cabo bajo una presión temporal muy limitada. Esto puede agilizarse optando por la elaboración personal como “tarea para casa” dejando para tratar en la sesión dudas que surgirán durante su desarrollo. Otra dificultad puede surgir si trabajamos con mujeres con discapacidad intelectual, en este caso lo importante es guiarlas mediante preguntas pero intentar que sean ellas quienes den la solución, aunque tarden tiempo en encontrarla. En ocasiones, si como profesionales vemos la solución muy clara y vemos que a ellas les cuesta encontrarla puede suponer un esfuerzo dejarles su espacio, aún así conviene intentarlo.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN.

Una vez que hemos llevado el proceso a cabo, nos interesa saber qué hemos hecho bien y qué debemos mejorar y para ello deberemos aprender a auto-evaluarnos. Conviene tener en cuenta que un resultado satisfactorio no significa que se haya hecho todo bien, del mismo modo que no haber conseguido el resultado esperado no significa que se haya fracasado.

26. LA LUPA.

DESARROLLO:

La/el profesional ofrecerá la ficha a cada una, les pedirá que piensen en cómo han ido resolviendo todo el proceso. Deberán concretar los pasos que han considerado durante el plan de acción y valorarlos individualmente en base al grado de satisfacción, dificultad y probabilidad de repetir frente a un problema similar la misma respuesta.

</ MATERIALES:

Ficha

:) VENTAJA:

Aprender a evaluar cada paso del proceso y la puesta en práctica. Favorece la generalización de la habilidad (además de su manejo correcto).

:(INCONVENIENTE:

En ocasiones pueden crearse falsas expectativas por lo que la profesional o el profesional deberá insistir en que el proceso no garantiza la solución de todos los problemas (nos hace más efectivos, no totalmente eficaces en su resolución). Es conveniente dar un punto de vista realista, que evite expectativas exageradas.

El proceso con el que hemos trabajado nos ha llevado bastante tiempo, pero las situaciones reales no suelen presentarse así. Podría ser oportuno dedicar alguna sesión posterior a adquirir agilidad en el proceso, planteando situaciones diversas y marcando un tiempo limitado para solventarlas, por ejemplo, podría plantearse una yincana cuyas pruebas se basaran en resolver conflictos. Aún así, conviene tener en cuenta que la agilidad la adquirirán mediante la experiencia y en este sentido la práctica diaria y la colaboración familiar son imprescindibles.



27. AGUANTAR EL MURO.

DESARROLLO:

Se trata de aguantar el muro con la mirada entre todas las mujeres participantes. En primer lugar se invita a todo el grupo a colocarse frente a un muro (Una pared) a corta distancia. Se les indica que el muro se aguanta gracias a su fuerza y que si apartan la vista del muro, éste se caerá. Una mujer queda fuera del grupo e intentará convencer a las demás para que dejen de mirar el muro. Las que vayan dejándolo pueden ayudarle. El juego terminará cuando todas dejen de mirar el muro y estén de acuerdo en terminar el juego. Una vez quede planteado el conflicto de si aguantan el muro o lo dejan caer, es el grupo quien tiene que decidir cuándo termina el juego. Esto puede conducir a que dure poco o que se haga realmente largo.

La actividad puede concluirse debatiendo sobre las siguientes preguntas: *¿Cómo os habéis sentido? ¿Qué significaba el muro para quienes han quedado hasta el final? ¿A quién hay que desobedecer o a quién obedecer? ¿Por qué? ¿Qué dificultades entraña mantener esta postura en la vida r*

</ MATERIALES:

Posibilidad de disponer al grupo delante de una pared.

:) VENTAJA:

Favorecer la resistencia a la manipulación. Desarrollar la capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos.

!) ADVERTENCIA:

Es bueno introducir algunos elementos externos que dificulten la permanencia en el muro (hacerlo bajo el sol en verano o la lluvia en invierno, en un espacio breve, justo un rato antes de algo que interesaba al grupo como el descanso o las comidas). Hay que tener cuidado para evitar que el juego se nos vaya de las manos. Normalmente hay un punto en el juego (no siempre se da) en el que el muro ha cobrado significado propio. A partir de este momento cobra su máximo interés. Pero si llegara a una tensión excesiva, sin vías de solución, aconsejamos entrar en un proceso de relajación - distanciamiento y dejar pasar un espacio de tiempo para proceder con la evaluación del ejercicio.

28. EL ROMPE-CABEZAS.

DESARROLLO:

Se trata de formar combinaciones de números. Todas las mujeres se colocan la tarjeta con su número en un lugar visible. La profesional o el profesional va diciendo números de diversas cifras. Las participantes intentarán formar estos números entre ellas pudiendo utilizar fórmulas matemáticas: sumas, restas, multiplicaciones, divisiones; y sobre todo la imaginación. Hay que intentar evitar que queden participantes aisladas.

La/el profesional puede reflexionar sobre el ejercicio planteando las siguientes preguntas: *¿Cómo se dio la colaboración? ¿Qué roles se dieron? ¿Qué soluciones?.*

</ MATERIALES:

Tarjetas con números (tantas como participantes, conviene incluir el 0).

:) VENTAJAS:

Favorecer la colaboración y comunicación. Estimular la búsqueda de soluciones creativas a los conflictos.

x) DIFICULTADES:

Puede que la habilidad de combinación de números resulte complicada para el grupo, si así fuera, el ejercicio puede simplificarse creando partes de figuras o dibujos (como un puzzle) en lugar de números. Si lo que se pretende es añadir más tensión al ejercicio, se puede intentar que cada número lo forme todo el grupo o intentarlo sin poder hablar.



29. EL PARTIDO.

DESARROLLO:

Se trata de un juego de roles sobre un conflicto de discriminación. La/el profesional debe dividir el grupo en tríos: una hará de observadora, otra de capitana y otra de mujer. Irán invirtiendo sus papeles a medida que avance el ejercicio.

La/el profesional les sitúa en el siguiente escenario: Queréis entrar en un equipo de fútbol, porque os gusta mucho hacer ejercicio y la capitana del equipo no os deja. A partir de aquí el juego continuará desde las consignas propias de cada rol:

Capitana:

Sabes que ella juega bien, pero piensas que el fútbol de los chicos no es igual al de las chicas. Ella no tendría la fuerza necesaria para jugar como ellos. Además, ¿qué te dirían los demás chicos de tu equipo y de otros equipos si dejaras que entrara?

Mujer:

Llevas tiempo jugando al fútbol con las chicas, pero piensas que no tiene porque seguir habiendo equipos de chicas o chicos, que pueden ser mixtos. En tu barrio ya has jugado muchas veces con los chicos y siempre has metido o cedido buenos goles como delantera. No estás dispuesta a permitir que no te dejen entrar al equipo por el hecho de ser chica, en lugar de por tu capacidad de jugar al fútbol.

Observadora:

Se fijará en aquellos aspectos que favorecen la negociación y en los que dificultan la resolución del conflicto o el alcance de un acuerdo.

Después de 5-10 minutos se puede invitar a cambiar los roles y comenzar de nuevo.

La/el profesional puede adaptar el escenario del juego a cualquier otra situación que resulte significativa para el grupo. El ejercicio puede plantearse por tríos o realizarlo una pareja y que el resto del grupo actúen como observadoras.

Las preguntas de reflexión pueden ser muy variadas, pero conviene incidir en los sentimientos y en qué estrategias asertivas pueden desarrollar para defender su propósito.

Algunas ideas: ¿Cómo nos hemos sentido? ¿Sabes que sentía la otra? ¿Cómo te sentirías si te niegan hacer aquello que quieres por el hecho ser mujer, tener una discapacidad, pertenecer a una minoría étnica...? ¿Sabes de situaciones en la vida real en que ocurra esto?. También pueden trasladarse estas mismas preguntas hipotetizando sobre otras situaciones en las que hayan sufrido discriminación.

</ MATERIALES:

No se requiere ningún material específico

:) VENTAJAS:

Estimular la creatividad y la imaginación a la hora de resolver conflictos de una forma asertiva. Aprender a respetar la diferencia y a superar las discriminaciones por razones de género.

:(INCONVENIENTE:

No se percibe ningún inconveniente destacable.

30. LA TELARAÑA.

DESARROLLO:

Se trata de que todas las mujeres participantes pasen a través de una "telaraña de cuerdas" sin tocarla. La telaraña se construirá utilizando la cuerda, atándola entre dos lados (árboles, postes, ...) de unos dos metros de ancho. Conviene hacerla dejando muchos espacios de varios tamaños, los más grandes por encima de un metro. El grupo debe pasar por la telaraña sin tocarla, es decir, sin tocar las cuerdas. Podemos plantearle al grupo que están atrapadas en una cueva o una prisión y que la única salida es a través de esta valla electrificada.

Hay que buscar la solución para pasar las primeras con la ayuda de las demás; luego una a una van saliendo hasta llegar al nuevo problema de las últimas.

Al finalizar conviene debatir sobre *¿Cómo se tomaron las decisiones? ¿Qué tipo de estrategia se siguieron y cuáles resultaron más efectivas?*

</ MATERIALES:

Cuerda y un espacio que tenga dos postes, dos árboles,... entre los que se pueda construir la telaraña.

:) VENTAJAS:

Ayuda a desarrollar la capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos. Fomentar la necesidad de cooperar. Desarrollar la confianza del grupo.

:(INCONVENIENTE:

En grupos con movilidad reducida no puede realizarse este ejercicio con cuerdas, éstas podrían sustituirse dibujando un laberinto en el suelo lo suficientemente amplio para que los participantes puedan manejarse sin correr riesgo de lesiones.



BIBLIOGRAFÍA

- :) Abellán, J.R. (2010). Pautas comunicativas en la red familiar. *Manuscrito no publicado*.
- :) Caballo, V. E. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.
- :) Costa, M. y López, E. (1991). *Manual para el Educador Social. Afrontando situaciones*. (Vol. 2). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- :) Costa, M. y López, E. (1991). *Manual para el Educador Social. Habilidades para la relación de ayuda* (Vol. I). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- :) Flórez, J. (2007). La autoestima y la autoimagen en la discapacidad.
Recuperado de: <http://www.eldiariomontanes.es/prensa/20070512/sociedad/autoestima.htm>
- :) García Castro, J. L. Cuaderno de autoayuda. Entrenamiento asertivo.
Recuperado de: <http://www.gobcan.es/educacion/9/Usr/Lujose/asertivo.htm>
- :) García de la Cruz, J. J. y Zarco J. (2004). El espejo social de la mujer con gran discapacidad. Editorial Fundamentos.
- :) García Real, A. (2009). *¿Cómo Afrontar los conflictos?*. Bilbao: Golimex.
- :) Gómez, L. E., Verdugo, M. A., Arias, B. y Crespo, M. (en prensa). Normas, sugerencias y recomendaciones para la publicación de artículos en ciencias sociales. Siglo Cero
- :) Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales para personas con Retraso Mental. (2002). Manuales de Trabajo en Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Junta de Castilla y León.
- :) I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, 2008-2013. Consejería para la igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.
- :) Verdugo, M. A. (2002). P.H.S. Programa de Habilidades Sociales. Amarú Ediciones. Salamanca.



ENTREVISTA DIRIGIDA

FECHA (:

DATOS GENERALES (:

NOMBRE Y APELLIDOS (:

FECHA DE NACIMIENTO (:

LUGAR DE NACIMIENTO (:

OCUPACIÓN ACTUAL (:

NIVEL DE ESTUDIOS (:

ESTADO CIVIL (:

HIJAS/OS (:

HERMANAS/OS Y QUÉ ORDEN OCUPA (:

CON QUIÉN ESTÁ VIVIENDO ACTUALMENTE (:

TIPO DE DISCAPACIDAD (:

¿HAS PARTICIPADO EN ALGUNA OCASIÓN EN EL DESARROLLO DE DINÁMICAS GRUPALES?

Describe brevemente en qué consistió (:

CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

·) OBSERVACIÓN CONDUCTUAL DE LA PARTICIPANTE:

Mirada, expresión facial, sonrisas, postura corporal, orientación, gestos, automanipulaciones, voz, fluidez del habla, ansiedad, habilidades sociales, etc.

·) MOTIVACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EN LAS SESIONES:

¿Por qué quieres participar? ¿Qué es lo que esperas del desarrollo de las sesiones?

·) DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS PRESENTES:

¿Tienes algún problema que te gustaría destacar? ¿Tus relaciones familiares/laborales/sentimentales/amigas o amigos son buenas? ¿Sientes que no tienes cubierta alguna necesidad?

·) IMAGEN QUE TIENE DE SÍ MISMA:

¿Cómo te describirías a ti misma? Me considero una persona...y ¿Qué características

positivas de tu persona resaltarías?, ¿Hay algún aspecto que te gustaría cambiar, o que te incomoda especialmente?, ¿Habitualmente sientes que estás cumpliendo los objetivos y metas que te vas proponiendo?

·) CAPACIDAD PARA DIRIGIR SU PROPIA VIDA Y TOMAR DECISIONES

¿Cuando te planteas un objetivo, tienes dificultades para dirigir tu vida hacia el mismo?, ¿Habitualmente sientes que tomas tus propias decisiones?, ¿Sueles cambiar de opinión con facilidad?, ¿Sientes que las opiniones de los demás te han hecho cambiar decisiones importantes de tu vida?

·) INTERESES Y NECESIDADES

Descríbeme cuáles son tus principales intereses actualmente, y de todos ellos ¿cuál te gustaría conseguir en primer lugar (aclaración: cuál te haría sentir mejor?)?. Cuando piensas en este objetivo (referir el que haya definido) ¿te ves capaz de conseguirlo?

·) APOYOS CON LOS QUE CUENTA

Cuando tienes que tomar una decisión importante, tienes dudas o simplemente necesitas hablar porque has tenido un mal día ¿Sientes que tienes personas que pueden ayudarte?, ¿Sueles recurrir a ellas en estos casos?, ¿Quién/es son tus principales apoyos?, ¿Con qué otro tipo de apoyos cuentas en su día a día?

·) CAPACIDAD PARA PEDIR AYUDA

Cuando por una determinada situación necesitas recurrir a estas personas de apoyo ¿Te resulta difícil hacerlo?, ¿Cómo sueles pedirles ayuda?, ¿Generalmente te ofrecen ayuda cuándo la pides? ¿Cómo sueles reaccionar si no la obtienes?

·) ESTRÉS PERCIBIDO EN LAS INTERACCIONES CON LOS DEMÁS

Cuando estás con otras personas ¿Cómo sueles sentirte?, ¿Sueles ponerte nerviosa, te sientes confiada y hablas sin ningún problema?, ¿Piensas que esta sensación cambia dependiendo de si son personas conocidas o estás en un contexto nuevo?, ¿Cómo sueles comportarte en situaciones sociales? (plantear diferentes escenarios: Por ejemplo en una comida familiar, en una merienda con amigas y amigos, en una reunión con personas que acabas de conocer.

·) DEFENSA DE LOS PROPIOS DERECHOS

Cuando una situación te parece injusta ¿Qué sueles hacer? (si tiene dificultades podemos ayudarle con ejemplos: alguien se te cuela cuando vas a pagar, no permiten que entres en un restaurante porque vas en silla de ruedas), ¿Suele tener la sensación de que la gente se aprovecha de ti?, ¿Hay situaciones en las que te resulta muy difícil defender tus derechos, o simplemente decir no?

·) DEFENSA DE LA DIVERSIDAD

En situaciones nuevas con las que te vas enfrentando ¿Haces valer la importancia de la diversidad?, ¿Crees que la gente valora positivamente la diversidad?, ¿Hay o ha habido alguna situación en la que te resulte difícil defender la diversidad?

·) HACER Y RECHAZAR PETICIONES

¿Tienes problemas para pedir favores?, ¿En qué situaciones te resulta difícil pedir favores?, ¿Eres capaz de rechazar peticiones que no te interesan?, ¿Qué piensas que sucedería si rechazas peticiones de personas importantes para ti?, ¿Cómo negocias las peticiones?

·) ENFRENTARSE AL ESTEREOTIPO DE GÉNERO

¿Has tenido problemas derivados del estereotipo de género?, ¿Cómo reaccionas a situaciones en las que te has visto infravalorada por tu género?, ¿Cómo te has sentido?

·) ENFRENTARSE AL ESTEREOTIPO DE DISCAPACIDAD

¿Has tenido problemas derivados del estereotipo de discapacidad?, ¿Cómo has reaccionado ante situaciones en las que se te ha valorado por tu discapacidad?, ¿Cómo te has sentido?

·) RECIBIR BROMAS

¿Sueles pensar que la gente se ríe de ti?, ¿Cómo reaccionas a las bromas?, ¿Suele resultarte complicado entender ciertas bromas?, ¿Podrías decirme qué tipo de bromas y en qué situaciones te molestan más?

·) MANEJO DE LAS CRITICAS O QUEJAS

¿Sueles recibir críticas o quejas?, ¿Cómo sueles reaccionar?, ¿Después de recibir una crítica, cómo te sientes?

·) EXPRESAR LOS SENTIMIENTOS

¿Sueles expresar cómo te sientes o te consideras una persona reservada?, ¿En ocasiones te sientes triste o deprimida y no sabes identificar la causa?, ¿Te resulta difícil hablar de tus sentimientos con personas de confianza?

·) ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR Y RESOLVER PROBLEMAS

¿Cómo reconoces que tienes un problema?, ¿Qué sueles hacer para enfrentarte a un problema?, ¿Qué dificultades sueles tener para resolver un problema?, ¿Volviendo la vista atrás, cómo valorarías tu experiencia resolviendo problemas?

CUESTIONARIO DE AUTO- EVALUACIÓN

A continuación proponemos unas afirmaciones que cada mujer deberá valorar en función de su propio punto de vista. Recomendamos cumplimentar este breve cuestionario en diferentes momentos de la intervención. Esta herramienta permitirá comparar la evolución a lo largo de las sesiones señalando los aspectos en los que será necesario incidir.

Advertencia: El tipo de competencias aquí trabajadas requieren un proceso progresivo de asimilación, estas cuestiones nos ofrecerán un dato orientativo, pero en caso de no ver una evolución clara, conviene tener en cuenta que el cambio probablemente se dé con la experiencia. Lo que sí es importante es que la persona adquiera nuevas habilidades e ideas de afrontamiento positivo.

Recomendamos utilizar esta autoevaluación antes de empezar con el desarrollo de las sesiones, tras finalizar el módulo 2 y una vez terminadas todas las actividades formativas (si se considera oportuno también podría aplicarse transcurridos tres meses desde la última sesión).

La instrucción que se le debe dar a la participante para la cumplimentación del cuestionario es la siguiente:

“Indica el grado de acuerdo que sientes con las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que 1 equivale a estar totalmente en desacuerdo y 5 a estar completamente de acuerdo.”

Señala con un círculo la puntuación adecuada de 1 a 5 indicando tu grado de acuerdo.

MÓDULO 1

- a :)** En ocasiones me siento indefensa por ser mujer 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- b :)** Pienso que los hombres saben desenvolverse mejor en la vida 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- c :)** Conozco mis derechos 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- d :)** Me considero capaz de defenderme frente a situaciones en las que no se respeten mis derechos 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊

MÓDULO 2

- e :)** Reconozco que tengo cualidades buenas 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- f :)** Me cuesta tomar decisiones por miedo a equivocarme 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- g :)** Me gustaría cambiar como persona 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- h :)** A menudo siento que he conseguido mis objetivos 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- i :)** Tengo claras mis prioridades 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊
- j :)** Cambio de opción con facilidad 1 😊 2 😊 3 😊 4 😊 5 😊


MÓDULO 3

- k :)** Siempre defendiendo mi punto de vista, aunque otras personas no opinen como yo 1 😞 2 😞 3 😐 4 😊 5 😊
- l :)** Cuando no estoy de acuerdo con alguien siempre termino de mal humor y discutiendo 1 😊 2 😊 3 😐 4 😞 5 😞
- m :)** Siento que mi opinión es tan valiosa como la de otras personas 1 😞 2 😞 3 😐 4 😊 5 😊
- n :)** Respeto otros puntos de vista, aunque no los comparta 1 😞 2 😞 3 😐 4 😊 5 😊
- o :)** Cuando estoy con más personas siento que no tengo nada interesante que aportar 1 😊 2 😊 3 😐 4 😞 5 😞

MÓDULO 4

- p :)** Cuando me surge un problema con alguien prefiero dejarlo pasar y no buscar conflicto 1 😊 2 😊 3 😐 4 😞 5 😞
- q :)** Cuando me doy cuenta de que tengo un problema ya es demasiado tarde para resolverlo 1 😊 2 😊 3 😐 4 😞 5 😞
- r :)** Me siento competente resolviendo mis problemas 1 😞 2 😞 3 😐 4 😊 5 😊
- s :)** No me gusta pedir ayuda a otras personas, incluso cuando la necesito 1 😊 2 😊 3 😐 4 😞 5 😞
- t :)** Soy insistente y no tiro la toalla con facilidad 1 😞 2 😞 3 😐 4 😊 5 😊

¿CÓMO INTERPRETAR LOS RESULTADOS?

A continuación traslade sus respuestas a la siguiente tabla rellenando las casillas correspondientes (ver Ejemplo). Cada letra de la fila inferior corresponde a una de las afirmaciones planteadas en los diferentes módulos, mientras que los números de la primera columna indican su grado de acuerdo.

MÓDULO 1

a :) En ocasiones me siento indefensa por ser mujer

1 ☹️ 2 ☹️ 3 😐 4 😊 5 😊

b :) Pienso que los hombres saben desenvolverse mejor en la vida

1 ☹️ 2 ☹️ 3 😐 4 😊 5 😊

c :) Conozco mis derechos

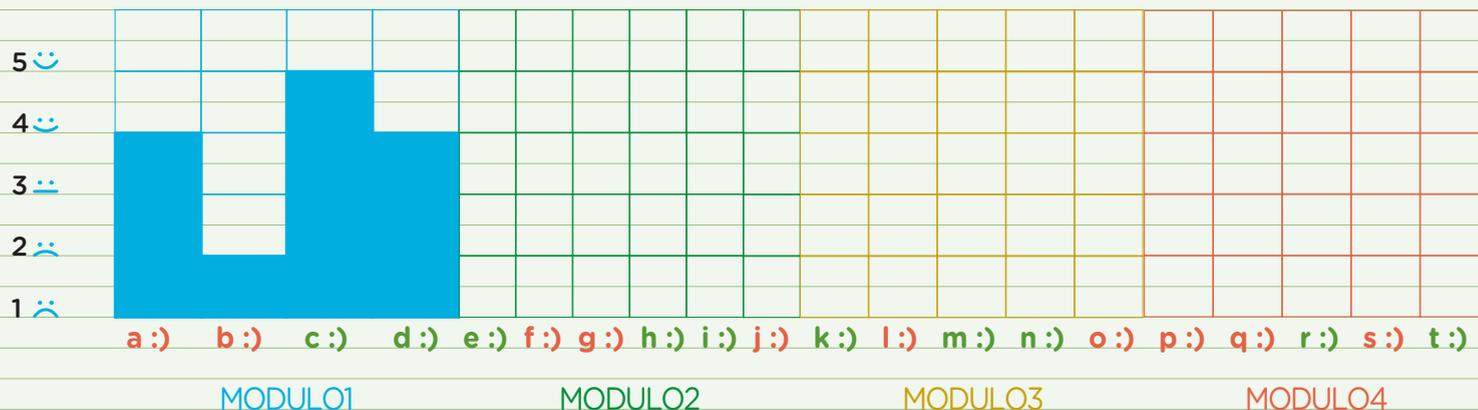
1 ☹️ 2 ☹️ 3 😐 4 😊 5 😊

d :) Me considero capaz de defenderme frente a situaciones en las que no se respeten mis derechos

1 ☹️ 2 ☹️ 3 😐 4 😊 5 😊

Para la interpretación es importante que tengas en cuenta los ítems inversos, es decir, aquellos en los que un bajo grado de acuerdo indica una respuesta positiva (por ejemplo, una respuesta de 1 en el ítem (a) indica que la mujer no se siente indefensa por su género). Para facilitar su detección, los hemos marcado en rojo. Por lo tanto distinga entre los ítems marcados en rojo y los ítems marcados en verde. Una evolución favorable tras la intervención se traducirá en grados de acuerdo cercanos a 5 en los ítems verdes y en grados de acuerdo cercanos a 1 en los ítems rojos.

Fíjate en cómo está cumplimentado el siguiente recuadro azul.



5 😊																				
4 😊																				
3 😊																				
2 😊																				
1 😊																				
	a:)	b:)	c:)	d:)	e:)	f:)	g:)	h:)	i:)	j:)	k:)	l:)	m:)	n:)	o:)	p:)	q:)	r:)	s:)	t:)
	MODULO1				MODULO2						MODULO3						MODULO4			

5 😊																				
4 😊																				
3 😊																				
2 😊																				
1 😊																				
	a:)	b:)	c:)	d:)	e:)	f:)	g:)	h:)	i:)	j:)	k:)	l:)	m:)	n:)	o:)	p:)	q:)	r:)	s:)	t:)
	MODULO1				MODULO2						MODULO3						MODULO4			

5 😊																				
4 😊																				
3 😊																				
2 😊																				
1 😊																				
	a:)	b:)	c:)	d:)	e:)	f:)	g:)	h:)	i:)	j:)	k:)	l:)	m:)	n:)	o:)	p:)	q:)	r:)	s:)	t:)
	MODULO1			MODULO2				MODULO3				MODULO4								

5 😊																				
4 😊																				
3 😊																				
2 😊																				
1 😊																				
	a:)	b:)	c:)	d:)	e:)	f:)	g:)	h:)	i:)	j:)	k:)	l:)	m:)	n:)	o:)	p:)	q:)	r:)	s:)	t:)
	MODULO1			MODULO2				MODULO3				MODULO4								





