



FUNDED BY THE EUROPEAN UNION'S
RIGHTS, EQUALITY AND CITIZENSHIP
PROGRAMME (2014-2020)



Sensibilización sobre los estereotipos étnicos y de género en la contratación: formación para orientadores sociolaborales

Herramienta **GRASE**



Autoría y exención de responsabilidad

La herramienta *Sensibilización sobre los estereotipos étnicos y de género en la contratación: formación para orientadores sociolaborales* ha sido desarrollada en el curso del proyecto GRASE (2021-2022), financiado por el programa europeo Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020). El proyecto ha sido coordinado por la Fundación ISMU (Italia) en colaboración con la Fondazione Giacomo Brodolini (Italia), el Grupo Adecco (Italia), Fundación Adecco (España), Asociación AMIGA por los Derechos Humanos de las Mujeres (España), APROXIMAR Cooperativa de Solidarieda de Social (Portugal).

La Herramienta es el resultado de un esfuerzo común entre la Dirección del proyecto y el Grupo de Expertos y ha sido editado por la Fondazione Giacomo Brodolini. Su contenido representa la visión de los autores, los únicos responsables del mismo. La Comisión Europea no se responsabiliza del uso que pueda hacerse de la información contenida en esta herramienta. La Dirección del proyecto y el Grupo de expertos son responsables del contenido final, así como de los términos y expresiones utilizadas.

Fondazione Iniziative e Studi
sulla Multietnicità - ISMU
Via Copernico, 1 - 20125 Milano
Tel. 02.6787791
www.ismu.org

Proyecto Gráfico

Alexandra Gredler
© Copyright Fondazione ISMU, Milano 2022

Cita sugerida

Proyecto GRASE y socios (2022),
Concienciando contra los estereotipos étnicos y de género en la contratación: formación para orientadores sociolaborales,
ISMU, Milán.

Índice

PARTE 1

El proyecto GRASE	4
Objetivo de la Herramienta	6
Grupo meta de la Herramienta	6
Fuentes relevantes para la definición del contexto	8
La importancia de una formación a medida adaptada al contexto	9
Glosario	11

PARTE 2

Estructura y enfoque de la herramienta	16
Metodología	17
Características del personal formador y destrezas	20
Los contenidos formativos	21

PARTE 3

3 MÓDULOS	24
MÓDULO 1 Sensibilización sobre los sesgos inconscientes, con especial énfasis en los estereotipos de género y raza	25
MÓDULO 2 Comunicación inclusiva	29
MÓDULO 3 Orientación sociolaboral inclusiva	33
Bibliografía	37

El proyecto GRASE

El acrónimo **GRASE** responde a las siglas del nombre del proyecto en inglés: “**Gender and Race Stereotypes Eradication in Labour Market Access**”. Se trata de un proyecto de dos años de duración (2021-2022) y está financiado por el programa europeo Derechos, Igualdad y Ciudadanía. Desde un enfoque interseccional, el proyecto trata la doble discriminación sufrida por las mujeres migrantes en su acceso al empleo. **GRASE** se centra en facilitar el acceso al mercado laboral por parte de mujeres migrantes mediante la reducción de los obstáculos que se puedan encontrar en los sistemas de orientación sociolaboral.

Con objeto de alcanzar este objetivo, **GRASE** combina el **conocimiento experto** de especialistas en antidiscriminación e investigadores de género, etnia y migración con el **conocimiento práctico** que proporcionan tres Comunidades de Práctica formadas por orientadores sociolaborales de Italia, España y Portugal, tres países en los que las mujeres y las personas migrantes encuentran obstáculos de diversa índole en su acceso al mercado de trabajo.

El objetivo final de este proyecto es contribuir a **la reducción de la brecha étnica y de género** en la participación de las mujeres migrantes en el mercado laboral en aras a la efectiva aplicación del principio de no discriminación proclamado por el marco legislativo de la Unión Europea como uno de sus elementos constitutivos y consagrado en las constituciones y leyes de Italia, España y Portugal, los tres países en los que se ejecuta el proyecto.

Dentro del proyecto se han elaborado tres herramientas para la lucha contra la reproducción de prejuicios y estereotipos contra las mujeres migrantes: “Estrategias efectivas para la lucha contra los estereotipos de etnia y género en los servicios de orientación sociolaboral” (**Herramienta 1**), “Concienciando contra los estereotipos étnicos y de género en la contratación: formación para orientadores sociolaborales” (**Herramienta 2**); “Herramienta basada en la inteligencia artificial para la detección de prejuicios de género y etnia u origen” (**Herramienta 3**).

Para una descripción detallada del enfoque y resultados de GRASE, visite la web del proyecto.

[¡Adelante!](#)



**“Superar
el estereotipo:
¿Abrirse a lo
inesperado?”**



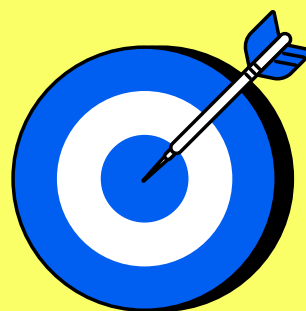
Objetivo de la Herramienta

El objetivo general de GRASE es luchar contra la reproducción de los estereotipos de etnia y género de los que las mujeres migrantes puedan ser víctimas en el momento del asesoramiento sociolaboral previo a su acceso al mercado laboral.

La presente Herramienta pretende **ofrecer un itinerario formativo y materiales de aprendizaje para orientadores sociolaborales; presenta contenidos formativos y módulos diseñados para una orientación y contratación de mujeres migrantes libre de prejuicios de etnia y género.** Con ello se espera reducir las formas de doble discriminación, garantizar procesos de selección más justos y eliminar significativamente los obstáculos que las mujeres migrantes encuentran en su acceso al empleo, contribuyendo también a su integración en las sociedades de acogida.

Grupo meta de la Herramienta

La Herramienta ofrece apoyo a los formadores y facilitadores, para quienes desarrolla **sesiones de formación sobre contratación inclusiva dirigida a profesionales de los servicios de orientación** tanto públicos como privados, que son los destinatarios finales de los itinerarios de formación descritos



“Superar el estereotipo: ¿Abrirse a lo inesperado?”



Fuentes relevantes para la definición del contexto

El desarrollo de esta Herramienta y su formación ha requerido un análisis previo del contexto en el que se produce. El análisis se ha visto beneficiado por una serie de fuentes que han informado el diseño y la ejecución de la acción formativa. La siguiente tabla refleja la selección de estas referencias con una descripción de la información ofrecida por cada una de ellas.

Fuente	Descripción
Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2017), Segunda Encuesta de Minorías y Discriminación (EU-MIDIS II)	La segunda tanda de la Encuesta de Minorías y Discriminación en la Unión Europea (EU-MIDIS II) tiene por objeto la evaluación del progreso en los cinco años siguientes a la publicación de la primera encuesta en 2008. Esta segunda encuesta contrasta datos de los 28 Estados miembros en su apoyo del objetivo europeo de proteger los derechos fundamentales de las personas migrantes o de minorías étnicas, incluida la población romaní. También ofrece indicadores de medición del progreso en la ejecución del Marco europeo para las estrategias nacionales de integración de la población romaní, así como determinados indicadores de integración de la población migrante.
Oxfam (2018), Voces contra la precariedad: Mujeres y pobreza laboral en Europa	Desde la crisis económica mundial de 2008, los problemas a los que se enfrenta la clase trabajadora han acaparado la atención de las clases política y académica y los medios de comunicación. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la vulnerabilidad en el empleo está en alza, con altas cotas de subempleo, insatisfacción de los trabajadores y una creciente incidencia de contratos a tiempo parcial. Este informe aborda la situación que enfrentan las mujeres trabajadoras, concluyendo sobre su potencial para cambiar el mundo en que vivimos. El informe explora los retos y oportunidades para las mujeres trabajadoras, en particular aquellas con trabajos precarios y mal remunerados.

Red Europea contra el Racismo (2013-2017). Informe Sombra: Racismo y Discriminación en el Empleo en Europa

Este informe sobre racismo y discriminación en el empleo en Europa 2013-2017 es una actualización del informe 2012-2013 de ENAR (por sus siglas en inglés), publicado en 2014. Examina la desigualdad racial en el mercado laboral europeo con datos país a país y casos individualizados, incluyendo casos de acoso o trato discriminatorio. También aborda la cuestión a nivel estructural, examinando tendencias de desigualdad racial en el conjunto del mercado laboral.

La importancia de una formación a medida adaptada al contexto

Las fuentes anteriormente citadas permitieron a los socios de GRASE recopilar datos e información para el análisis del contexto en la ejecución de la formación, tratándose esta de una fase esencial en la elaboración de la Herramienta.

Esta fase pretendía desarrollar y ejecutar una formación lo más cercana posible a las necesidades de las personas migrantes demandantes de empleo en los tres países participantes, garantizando su efectividad.

Un primer elemento a considerar es que el itinerario de formación se concibe para su aplicación en el contexto europeo; pero es necesario tener en cuenta las diferencias de cada país respecto de la cuestión de estereotipos de etnia y género, muy influida por la cultura y el idioma (p.e. No sólo el uso del masculino / femenino, sino también el nivel de formalidad que hace que en algunas lenguas se use la tercera persona del singular para dirigirse a personas desconocidas, costumbre que parece decaer al tratar con mujeres migrantes, situación en la que el uso de la segunda persona del singular puede ofrecer mayor cercanía).

Un segundo elemento se refiere a la diferente experiencia y formación de quienes participan en el curso, cuestión que fue puesta de manifiesto en las Comunidades de Práctica. Esta diversidad podría entrañar distintos niveles de reflexión sobre los estereotipos de etnia y género. Las competencias en la formación sobre los sesgos desde una perspectiva intersectorial se han visto enriquecidas por la adaptación a los contextos nacionales de los servicios de empleo y los profesionales de la orientación laboral.

Se ha realizado un esfuerzo adicional para cruzar esta perspectiva con los datos y la información recopilada sobre la población migrante en cada país (p.e. Etnia, nacionalidad, sector en el que se encuentran mayoritariamente empleados).

“Superar el estereotipo: ¿Abrirse a lo inesperado?”



Glosario

Este glosario ofrece un resumen de la terminología utilizada en GRASE. Pretende contribuir a la comprensión de los contenidos de la presente Herramienta. Los términos se presentan bajo cuatro rúbricas: “estereotipos”, “discriminación”, “prejuicio”, “diversidad, raza, etnicidad y género”.

ESTEREOTIPOS

Estereotipos mixtos	Los que resultan de la atribución de determinadas características y roles basadas en más de un motivo.
Estereotipos de género	Ideas preconcebidas por las que se atribuye arbitrariamente a los hombres y mujeres características y roles determinados según su género. Este tipo de estereotipo puede limitar el desarrollo de los talentos naturales y habilidades de los niños y las niñas, mujeres y hombres, así como sus experiencias educativas y profesionales y oportunidades en sus vidas. Los estereotipos sobre las mujeres son el resultado y la causa de actitudes muy enraizadas, valores, normas y prejuicios contra las mujeres. Los estereotipos pueden ser tanto hostiles y explícitamente negativos (p.e. Las mujeres son irracionales) como aparentemente benignos (p.e. Las mujeres son criadoras). Ambos tipos son de efectos dañinos, lo que justifica y mantiene las relaciones de poder históricas del hombre sobre la mujer y las actitudes sexistas que impiden el avance de las mujeres.
Estereotipo judicial	Práctica de los jueces al atribuir a un individuo determinadas características o roles por el solo hecho de su pertenencia a un grupo social. También se refiere a la práctica judicial de perpetuar estereotipos dañinos a través de su fracaso en desafiar esos estereotipos.
Estereotipos raciales / étnicos	El estereotipo es una percepción generalizada que atribuye determinados rasgos, características, aspecto, apariencia o comportamiento a un grupo o un miembro del grupo sin atención a su exactitud o aplicabilidad (Corsini, 2016) . Los estereotipos de raza o etnia son imágenes mentales exageradas que tenemos sobre los miembros de otro grupo étnico o racial. Estos estereotipos resultan tan rígidos que tendemos a ignorar o descartar cualquier información que no se ajuste al mismo. (Universidad de Notre Dame, 2020)

DISCRIMINACIÓN

Discriminación contra las mujeres	Toda distinción, exclusión o restricción hecha por razón de sexo y género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, cualquiera que sea su estado civil, y en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o en cualquier otro ámbito. La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La Convención CEDAW (por sus siglas en inglés) reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea contenida en leyes, políticas, procedimientos o prácticas.
Discriminación directa	Discriminación que ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable por motivos tales como sexo y género, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión o creencias, salud, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, que otra persona en una situación comparable.
Discriminación indirecta	Discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral pondría a las personas de un sexo en una desventaja particular en comparación con las personas del otro sexo, a menos que esa disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificada por un fin legítimo y los medios para alcanzar ese fin sean apropiados y necesarios.
Discriminación interseccional	Discriminación que tiene lugar sobre la base de varios motivos personales o características/identidades (sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, etc.) que operan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que sean inseparables.
Discriminación basada en el sexo y el género	Discriminación que ocurre debido a la interacción entre el sexo (como las características biológicas de mujeres y hombres) y sus identidades, atributos y roles construidos socialmente y el significado social y cultural que la sociedad concede a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Tales interacciones dan como resultado relaciones y roles jerárquicos y desiguales entre mujeres y hombres, así como una posición social desventajosa de las mujeres. El posicionamiento social de mujeres y hombres se ve afectado por factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales, y puede cambiar con el tiempo.
Discriminación racial / étnica	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o cualquier otro de la vida pública. (Art. 1.1 de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial).

SESGO

Sesgo implícito	Comportamientos por los cuales las personas actúan sobre la base de prejuicios y estereotipos sin tener la intención de hacerlo y sin reconocer conscientemente su sesgo. Estos comportamientos muestran un sesgo, es decir, en lugar de ser neutrales, muestran una preferencia por (o una aversión a) una persona o un grupo de gente. Sin embargo, este sesgo está presente pero no se mantiene o reconoce conscientemente, lo que significa que no somos conscientes de ellos. Por ejemplo, una gran cantidad de estudios han demostrado que los blancos tienden a asociar la delincuencia con los negros. La presente definición se basa en el diccionario Merriam Webster y en las definiciones proporcionadas por <u>The Perception Institute.</u>
Barreras invisibles	Actitudes y suposiciones, normas y valores tradicionales subyacentes que impiden el empoderamiento/plena participación en la sociedad de las mujeres y los migrantes.
Sesgo de género	Acciones o pensamientos prejuiciosos basados en la percepción de género de que las mujeres no son iguales a los hombres. El sesgo supone la predicación de estereotipos y prejuicios: a través de ideas preconcebidas, a mujeres y hombres se les asignan arbitrariamente características y roles determinados y limitados por su género. Por ejemplo, esto puede llevar a un profesional de la orientación a evitar proponer ciertos tipos de trabajos a las mujeres, asumiendo que, por ser mujeres, no son “idóneas” para su desempeño.
Sesgo racial / étnico	Acciones o pensamientos prejuiciosos basados en imágenes mentales exageradas que tenemos sobre todos los miembros de un grupo racial/étnico en particular. El sesgo supone la predicación de estereotipos y prejuicios: a través de ideas preconcebidas, a los miembros de grupos raciales o étnicos específicos se les asignan arbitrariamente características y roles determinados y limitados por su pertenencia a ese grupo. Por ejemplo, esto puede llevar a un profesional de la orientación a evitar proponer ciertos tipos de trabajos a personas de color, asumiendo que, por ser personas de color, no son “adecuadas” para ese tipo de trabajos.

DIVERSIDAD, RAZA, ETNICIDAD Y GÉNERO

Diversidad	Diferencias en los valores, actitudes, perspectiva cultural, creencias, antecedentes étnicos, orientación sexual, identidad de género, habilidades, conocimientos y experiencias de vida de cada individuo en cualquier grupo de personas.
Sensibilización de género	Proceso que tiene como objetivo mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen en nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y apoyan los mecanismos que (re)producen la desigualdad. Desafía los valores y las normas de género al explicar cómo influyen y limitan las opiniones que se tienen en cuenta y la toma de decisiones. Además, la sensibilización tiene como objetivo estimular una sensibilidad general hacia las cuestiones de género.
Roles de género	Normas sociales y de comportamiento que, dentro de una cultura específica, se consideran socialmente apropiadas para individuos de un sexo específico. Colectivamente, los roles de género a menudo determinan las responsabilidades y tareas tradicionales asignadas a mujeres, hombres, niñas y niños (ver división del trabajo por género). Los roles específicos de género a menudo están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, los impactos específicos de la economía global, la ocurrencia de conflictos o desastres y otros factores relevantes a nivel local, como las condiciones ecológicas. Al igual que el género mismo, los roles de género pueden evolucionar con el tiempo, en particular a través del empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.
Segregación de género	Diferencias en los patrones de representación de mujeres y hombres en el mercado laboral, la vida pública y política, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y en la elección de educación para mujeres y hombres jóvenes.
Segregación racial	La práctica de restringir a las personas a ciertas áreas circunscritas de residencia o a instituciones separadas (por ejemplo, escuelas o iglesias) e instalaciones (parques, áreas de juego, restaurantes, baños) sobre la base de la <u>raza</u> o <u>supuesta</u> raza. La <u>segregación</u> racial proporciona un medio para mantener las ventajas económicas y el <u>estatus social</u> superior del grupo políticamente dominante. En los últimos tiempos ha sido empleada principalmente por poblaciones blancas para mantener su dominio sobre otros grupos por medio de obstáculos legales y sociales (Britannica 2022).

A man and a woman are shown from the chest up, looking at a whiteboard. The woman, on the left, has dark curly hair and is smiling. The man, on the right, has short brown hair and is holding a green marker. They are both looking at the whiteboard, which has various colorful lines and text drawn on it. The text on the whiteboard includes "TITLE", "TEXT", "1000,0", "x", "x", ".Text", and "10005".

**“Superar
el estereotipo:
¿Abrirse a lo
inesperado?”**

Estructura y enfoque de la Herramienta

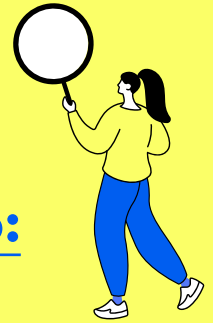


De acuerdo con la metodología descrita anteriormente, la Herramienta se ha desarrollado de la siguiente manera:

- **EL PRIMER MÓDULO** *Sensibilización sobre los sesgos inconscientes, con especial énfasis en los estereotipos de género y raza*, tiene como objetivo concienciar sobre los sesgos inconscientes más frecuentes entre los profesionales de la orientación para mejorar su nivel de inclusión y los servicios que ofrecen.
- **EL SEGUNDO MÓDULO** *Comunicación inclusiva* ayuda a los profesionales a desarrollar habilidades de comunicación inclusiva.
- **EL TERCER Y ÚLTIMO MÓDULO** *Orientación sociolaboral inclusiva*, fomenta los aspectos inclusivos de los servicios que los profesionales de la orientación laboral ofrecen a las mujeres migrantes para su inclusión en el mercado laboral.

Este conjunto de herramientas se concibió en base a la experiencia de los socios de GRASE a nivel nacional y europeo, y aprovechando significativamente el conocimiento que han obtenido de las actividades implementadas en el marco de este proyecto. Antes de su finalización, el contenido de este conjunto de herramientas ha sido testado por 200 profesionales en Italia, España y Portugal procedentes del ámbito público y privado. Los resultados de la fase de prueba y los comentarios recopilados de los socios del proyecto, capacitadores y participantes mejoraron el producto, que sufrió modificaciones e incluyó finalmente recursos adicionales propuestos en esta fase de prueba.

Metodología



Características clave del itinerario formativo:

- **breve**
- **interactivo**
- **centrado en el cambio de comportamientos**

La Herramienta propone un itinerario formativo ágil y contenidos concebidos para aprovechar las competencias de los profesionales de la orientación sociolaboral en diferentes países en aras a apoyar el desarrollo de procesos de contratación más inclusivos, con atención específica a las mujeres migrantes. Las características clave del curso de formación propuesto son brevedad, interacción y énfasis en el cambio de comportamientos.

Se propone un itinerario ágil y corto de sólo **TRES MÓDULOS** para no estresar en exceso al grupo meta, a menudo desbordado por las actividades diarias y la escasez de recursos asignados para hacer frente a necesidades cada vez más complejas. La Herramienta se centra en el desarrollo de comportamientos inclusivos en lugar de en la provisión de nuevos contenidos y habilidades, partiendo del convencimiento de que los y las profesionales de la orientación laboral a menudo tienen suficientes habilidades y experiencia en relación con sus tareas diarias y las necesidades de sus beneficiarios. Sin embargo, pueden beneficiarse de una reflexión estructurada sobre cómo algunas “formas tradicionales de hacer las cosas” pueden transmitir, a menudo sin querer, actitudes sesgadas.

Esta Herramienta propone una metodología interactiva que cree que el aprendizaje experiencial ofrece las mejores oportunidades para trabajar en el reconocimiento de cómo los estereotipos condicionan nuestras relaciones con otras personas y, en concreto, en la identificación de las características más comunes que pueden tener los estereotipos de raza y género.

Finalmente, los socios decidieron dedicar la parte final del itinerario formativo a la elaboración de sugerencias y consejos prácticos que puedan ayudar a los profesionales de la orientación profesional en sus actividades diarias. La principal ganancia esperada de tener un grupo de participantes trabajando juntos en la definición de sugerencias prácticas para la implementación de las actividades diarias es promover la idea de que incluso los pequeños cambios en los comportamientos y actitudes tienen una alta potencialidad de aumentar significativamente el nivel de inclusión.

En este sentido, un **MÓDULO** está dedicado a la comunicación, ya que la forma en que entregamos información a los demás juega un papel relevante en el nivel de inclusión del mensaje que transmitimos. En general, esta herramienta quiere proponer a las personas en formación una estrategia e indicaciones de comportamiento para mejorar el proceso de contratación desde la recepción de la demandante de empleo que, en nuestro caso, es una mujer migrante.



Elementos clave de la metodología de formación:

- **presencial**
- **involucración de un equipo que trabaja conjuntamente el desarrollo de estrategias y herramientas**
- **abrazar la localización basada en el país**

El itinerario formativo propuesto incluye materias que no solo son diferentes, aunque interconectadas, sino también sensibles. Inciden en aspectos relacionales y comportamientos individuales que están condicionados por diferentes factores vinculados a la comunicación no verbal, la apertura mental, la cultura y las actitudes emocionales.

El itinerario de formación está concebido para trabajar estos aspectos y para involucrar activamente a los participantes en la reflexión sobre sus propios sesgos inconscientes y el cuestionamiento de la forma en que interactúan con las personas beneficiarias del servicio de empleo. Se trata de un itinerario en el que el **compromiso y el compartir con los demás resultan cruciales**.

Por estos motivos, la formación ha sido concebida en forma **presencial** y en **grupos reducidos** (no más de 25 personas). La experiencia sugiere que para facilitar el intercambio y la confrontación entre los participantes y permitir que se tomen en cuenta los elementos comunicativos, relacionales y emocionales, se deben llevar a cabo actividades más prácticas e interactivas en grupos más pequeños (hasta 7/8 participantes) dentro del grupo más grande de 25. Dado el estado actual de pandemia, los socios del consorcio, conscientes de que podría ser complicado organizar sesiones de entrenamiento físico en algunos contextos, establecieron el requisito mínimo para organizar actividades de entrenamiento sincrónico, limitando finalmente el número de participantes a 15.

Además, dado que el itinerario formativo tiene como objetivo apoyar a los profesionales de la orientación de los servicios de empleo en la definición de nuevas estrategias y herramientas para implementar comportamientos inclusivos en sus actividades diarias, se sugiere dedicar una parte central de la capacitación a la definición de estas estrategias y herramientas en **sesiones grupales** animadas por un formador profesional. El curso de capacitación ofrece a los participantes la oportunidad de compartir con sus pares y discutir juntos procedimientos, herramientas y soluciones en una modalidad de taller. De esta manera, los participantes tienen la posibilidad de aplicar un **enfoque reflexivo** a su trabajo diario y evaluar la forma habitual de hacer las cosas para proponer soluciones más inclusivas. Reflexionar sobre los procedimientos cotidianos y sus efectos es una actividad que muchas veces se deja de lado por la urgencia de ejecutar tareas rutinarias.



Se trata de una actividad muy poderosa para detectar en qué parte de los procedimientos las cosas no funcionan o pueden tener un efecto discriminatorio. Tener la posibilidad de simular experiencias concretas típicas de consultoría en el lugar seguro de una sala de formación ofrece a quienes participan la posibilidad de proponer sus propias soluciones, partiendo del convencimiento de su idoneidad para esta tarea dado su conocimiento directo del ámbito profesional propio.

Por esta razón, los socios del consorcio sugieren trabajar en **pequeños grupos** bajo la dirección de un facilitador, representando **situaciones típicas de trabajo** con mujeres migrantes para identificar estereotipos.

Además de estas consideraciones metodológicas generales, los socios del consorcio eran conscientes de que puede haber varios niveles de variabilidad en la composición de los grupos de alumnos. Como se mencionó anteriormente, se recomienda encarecidamente una evaluación de las características y necesidades del contexto que tenga en cuenta los antecedentes de personas migrantes demandantes de empleo, la segmentación del mercado laboral y el perfil profesional en el ámbito de la orientación sociolaboral.

Este enfoque ofrece a los formadores un apoyo metodológico al mismo tiempo que les da la posibilidad de tener cuenta no solo las necesidades específicas de cada país, sino también las necesidades de los grupos en todos aquellos contextos en los que fuera posible crear grupos homogéneos.

Conexión con los recursos elaborados en el marco del proyecto GRASE

El soporte de esta Herramienta es la experiencia de los socios en temas de igualdad de género, interseccionalidad y diversidad e inclusión integrados con lo que surgió de las actividades del proyecto.

Los entregables generados por GRASE deben considerarse referencia de conocimiento clave para implementar la capacitación, más allá de vídeos, estudios de casos, formularios de autoevaluación, plantillas y mapas de buenas prácticas.

La bibliografía recopilada por los socios sobre inclusión laboral de mujeres de origen migrante, técnicas de D&I y metodologías de formación interactiva es otro elemento de apoyo.

En este sentido, en el itinerario de aprendizaje propuesto se ha hecho un esfuerzo por identificar enlaces puntuales a materiales originales desarrollados en el marco del proyecto GRASE como recursos de aprendizaje y conocimiento.



Características y habilidades de los formadores

En este enfoque, el formador asume el papel de facilitador del aprendizaje o incluso un coach capaz de apoyar a los participantes en talleres interactivos.

Dado que la atención se centra en fomentar la concienciación y promover la adopción de comportamientos inclusivos, las entidades socias del consorcio están convencidas de que los formadores deben tener experiencia en cuestiones género, un buen conocimiento de la dinámica de los sesgos inconscientes y estar familiarizados con los estereotipos que afectan a las mujeres migrantes y los estereotipos de género.

Involucrar a formadores de origen inmigrante, siempre que sea posible, ofrecerá la posibilidad de activar reflexiones más profundas e intercambios mutuos en varios niveles cognitivos.

Los socios del consorcio sugieren que el **PRIMER MÓDULO - Sensibilización sobre los sesgos inconscientes, con especial énfasis en los estereotipos de género y raza** - lo lleve a cabo un experto en sesgos inconscientes con al menos cinco años de experiencia, acompañado, siempre que los grupos superen los 25 participantes, por un facilitador con experiencia en coaching de equipos para apoyar las actividades de grupos más pequeños.

Para **EL SEGUNDO MÓDULO** sobre **comunicación inclusiva**, se debe involucrar a un experto en este ámbito.

En el **ÚLTIMO MÓDULO** sobre **orientación sociolaboral inclusiva** debe haber un orientador laboral experto en diversidad e inclusión.

Todos los **MÓDULOS** se benefician del apoyo de un diseñador de formación.



Los contenidos de la formación

El itinerario formativo en pocas palabras

Consortium partners propose a training pathway articulated in **3 MODULES** for a total of **24 hours**.

Como se mencionó, el objetivo principal de la capacitación es concienciar a los profesionales de la orientación profesional de que pueden verse influenciados por sesgos inconscientes y apoyarlos en el desarrollo y la adopción en su práctica diaria de estrategias y herramientas para contrastar los estereotipos y ofrecer vías y servicios más inclusivos.

La capacitación debe ser presencial o sincrónica e incluirá momentos de simulaciones y **juegos de roles** para que los participantes reflexionen sobre los comportamientos inconscientes que ponen de manifiesto estereotipos de género y etnia. Esto les permitirá reflexionar y elaborar durante la capacitación algunas estrategias, listas de verificación y **guías de comportamiento** de forma participativa.

Cada módulo del curso incluye **talleres y confrontaciones**.

Los módulos, a elección del facilitador de aprendizaje, pueden incluir momentos típicos de formación y momentos de **coaching de equipos**.

En este sentido, como se ha dicho, el primer módulo del itinerario formativo pretende concienciar sobre la existencia de sesgos inconscientes, sensibilizar sobre la existencia de estereotipos de género y etnia, su interacción, y el modo en que afectan a las mujeres migrantes.

El segundo módulo pretende identificar los estereotipos de género y raza en la comunicación y definir consejos para una comunicación inclusiva.

El tercer y último módulo se centra en potenciar los aspectos inclusivos de los servicios que los profesionales de la orientación laboral ofrecen a las mujeres migrantes para su inclusión en el mercado laboral implementando un enfoque que actúa contra los sesgos inconscientes.



Tabla 1. Resumen del itinerario formativo

Sensibilización sobre estrategias contra los estereotipos de etnia y género en la contratación		
Título del módulo	Objetivos	Duración
MÓDULO 1: Sensibilización sobre los sesgos inconscientes, con especial énfasis en los estereotipos de género y raza	Sensibilizar sobre la existencia de sesgos inconscientes	3 horas (3 horas sincrónicas)
	Reconocer los estereotipos sobre las mujeres, en particular mujeres migrantes, y su interacción	2 horas (1 hora sincrónica y 1 hora asincrónica)
	Comprender los términos de la discriminación	1 hora sincrónica
MÓDULO 2: Comunicación inclusiva	Reconocer los estereotipos de etnia y género sobre mujeres inmigrantes que se dan en la comunicación	4 horas (3 horas sincrónicas y 1 hora asincrónica)
	Definir estrategias para una comunicación inclusiva	4 horas (3 horas sincrónicas y 1 hora asincrónica)
MÓDULO 3: Orientación sociolaboral inclusiva	Llevar a cabo un asesoramiento libre de sesgos: cuestiona la primera impresión, evita asunciones, evita generalizaciones	6 horas (3 horas sincrónicas y 3 horas asincrónicas)
	Mejorar la fase de acogida	4 horas (3 horas sincrónicas y 1 hora asincrónica)
Duración total de la formación	24 horas 8 sincrónicas y 6 asincrónicas	



Dependiendo de las necesidades de los participantes en las sesiones de formación, se puede aumentar el número de horas asincrónicas hasta 10. En la descripción de cada **MÓDULO** a continuación, se brindan sugerencias al respecto.

Detalle de los MÓDULOS DE FORMACIÓN

LOS MÓDULOS están concebidos para ser consecutivos. Están destinados a combinar el conocimiento teórico sobre conceptos clave de inclusión con experiencias de aprendizaje destinadas a brindar a los participantes la oportunidad de ver los estereotipos en acción. Durante el itinerario de formación, los participantes toman conciencia de cómo los estereotipos sobre las mujeres de origen migrante pueden condicionar la relación entre el **profesional** y la **beneficiaria** en los itinerarios de orientación profesional y afectar el resultado del servicio (por ejemplo: limitar las oportunidades de las mujeres inmigrantes para encontrar un trabajo coherente con sus habilidades, experiencias previas y deseos).

EL PRIMER MÓDULO, preliminar a los siguientes, establece el contexto general y pide a los participantes que se cuestionen individualmente sus propios comportamientos y actitudes.

THE SECOND MODULE comienza a proporcionar herramientas y conocimientos sobre cómo implementar una actividad transversal como la comunicación inclusiva.

THE THIRD MODULE contextualiza lo aprendido en el contexto de trabajo de los participantes, centrándose en cómo cambiar la forma habitual (inconscientemente sesgada) de trabajar.

La mayor parte de la capacitación será aprendizaje experiencial, apoyando a los participantes a cambiar actitudes y desarrollar estrategias y nuevos comportamientos. Durante todo el camino los participantes:

- **Trabajan en grupos pequeños**
- **Implementan ejercicios en pareja**
- **Participan en talleres**
- **Participan en juegos de roles**
- **Reflexionan sobre situaciones laborales típicas**
- **Implementan juegos experienciales**

Para activar el proceso de aprendizaje, los facilitadores de aprendizaje utilizarán:

- **Diapositivas**
- **Vídeos cortos**
- **Ejercicios y juegos**
- **Formularios de autoevaluación**
- **Formulario de evaluación**
- **Herramientas participativas para desarrollar listas de control y directrices**

MÓDULO 1

Sensibilización sobre los sesgos inconscientes, con especial énfasis en los estereotipos de género y raza



3 MÓDULOS

breves, interactivos, centrados en el cambio de comportamiento

MÓDULO 2

Comunicación inclusiva



MÓDULO 3

Orientación sociolaboral inclusiva

Sensibilización sobre los sesgos inconscientes, con especial énfasis en los estereotipos de género y raza

Este es el módulo introductorio del itinerario. Se debe prestar atención a involucrar a los participantes, construir una relación de confianza entre ellos y el formador, explicando que el objetivo de la iniciativa es mejorar los servicios y apoyar a los profesionales en lo que ya están haciendo.

Cabe aclarar que no hay una intención de juzgar, que ser parcial es parte de nuestro camino de socialización y que construir una sociedad más inclusiva demanda el coraje de los privilegiados para cuestionar sus propios privilegios.

Se trata de un camino que continúa, puesto que esta formación pretende solo iniciar el proceso. Una vez adquiridos unos conocimientos básicos, los participantes deben encontrar por sí mismos, a través de la interacción con mujeres de origen migrante, la mejor manera de garantizar su inclusión.



Descripción del módulo	El objetivo de este primer módulo es concienciar sobre la existencia de sesgos inconscientes y sobre el hecho de que forman parte de todos nuestros procesos de socialización. Esto es de suma importancia a la hora de reconocer y trabajar los propios sesgos para contrastar la discriminación. Para ello, se ayudará a los participantes a reconocer los sesgos más frecuentes sobre género y raza y sobre cómo interactúan en los contextos laborales cotidianos. Trabajando en pequeños grupos bajo la dirección del facilitador, los profesionales ayudan a poner en práctica situaciones de trabajo típicas con mujeres de origen migrante para identificar si son estereotipos. Se prestará especial atención a la evaluación de la fase de bienvenida, donde normalmente se construye la relación y donde los sesgos/estereotipos inconscientes pueden afectar la construcción de la confianza necesaria para implementar una relación constructiva de apoyo.
Conceptos clave	• Estereotipos y sesgos inconscientes • Características específicas de los estereotipos de género y sobre las mujeres migrantes • Interseccionalidad • Cómo manejar los estereotipos
Contenidos clave	• El mapa y el territorio y sus diferencias • Aprender a escuchar, empatía y obstáculos para escuchar • Sesgos inconscientes: qué son, por qué influyen cómo percibimos el mundo que nos rodea, cómo podemos reconocerlos y controlarlos • Estereotipos de género y estereotipos sobre mujeres con origen migrante: cómo su intersección influye en nuestra actitud hacia las mujeres inmigrantes • Escenarios típicos (para la organización o el equipo) en las que los estereotipos pueden surgir • Cómo implementar prácticas de acogida inclusivas
Metodología propuesta	• Introducción al curso, creación del contexto del aula, recopilación de las expectativas de los participantes, fomento de la confianza en el grupo • Rompehielos: al menos una actividad de juego pequeño que rompa el hielo, introduce el concepto de formación experiencial y tal vez contenga una metáfora relacionada con los temas de formación. • Presentación de conceptos clave mediante diapositivas y videos • Ejercicios interactivos sobre prejuicios inconscientes en parejas • Una breve contextualización teórica no solo sobre el sesgo, sino también en algunos aspectos de la comunicación: p.e. consejos sobre comunicación no verbal, etc.

Organización propuesta para la formación

Objetivo de aprendizaje 1	Sensibilizar sobre la existencia de sesgos inconscientes 3 horas (2 horas sincrónicas y 1 hora asincrónica)
Objetivo de aprendizaje 2	Reconocer los estereotipos de género y etnia y su interacción 2 horas (1 hora sincrónica y 1 hora asincrónica)
Objetivo de aprendizaje 3	Comprender los términos discriminatorios 1 hora sincrónica
Duración propuesta para el módulo	6 horas (4 horas sincrónicas y 2 horas asincrónicas)

Herramienta de aprendizaje

Herramienta de aprendizaje 1	Conceptos clave del módulo 1
Herramienta de aprendizaje 2	<u>Pruebas AIT</u> <u>(disponibles en todos los idiomas de los socios)</u> El IAT (Implicit Association Test) mide la fuerza de las asociaciones entre conceptos (p. ej., negros, homosexuales) y evaluaciones (p. ej., bueno, malo) o estereotipos (p. ej., atlético, torpe). La idea principal es que dar una respuesta es más fácil cuando elementos estrechamente relacionados comparten la misma clave de respuesta. Al realizar un IAT, se le pide que clasifique rápidamente las palabras en categorías que se encuentran en el lado izquierdo y derecho de la pantalla de la computadora presionando la tecla “e” si la palabra pertenece a la categoría de la izquierda y la tecla “i” si la palabra pertenece a la categoría de la derecha. El IAT predice alguna variación en los comportamientos discriminatorios, pero su poder predictivo para este fin parece ser bastante pequeño. Sin embargo, sigue siendo una herramienta interesante para reflexionar sobre los propios estereotipos.

IDEAS PARA EJERCICIOS INTERACTIVOS

1. La cultura en la que estamos inmersos

Pida a cada participante que escriba en un papel una opinión común sobre un factor de discriminación (puede ser género, edad, color de piel, etc.). Esta actividad se puede realizar en modo asincrónico. Cada participante comentará la expresión que eligió y la discriminación que revela y luego colgará el papel en la pared de la sala. A partir de aquí se abre un debate sobre la cultura dominante y los prejuicios y estereotipos más difundidos. Se trata de un ejercicio muy útil para iniciar una sesión de trabajo sobre los estereotipos.

2. Revelación de sesgos y estereotipos de género inconscientes sobre las mujeres migrantes

El facilitador distribuye a cada participante un papel con una imagen/palabra referida a un objeto común (es irrelevante qué objetos siempre y cuando todos en la sala los conozcan bien, por ejemplo, un tenedor, un espejo, una llave, un bolígrafo, etc.). Luego el facilitador pide atribuir una cualidad femenina al objeto y escribirla debajo del nombre del objeto. Posteriormente, se pasará a la persona situada a la izquierda, que deberá anotar una cualidad masculina. En este punto, el facilitador le pedirá a cada persona que lea las cualidades femeninas y masculinas, las escriba en dos listas paralelas y discuta los resultados con el resto del grupo. Este es un buen ejercicio para demostrar cómo un solo juicio no es tóxico pero cuando se suma a todas las demás que puede reforzar y apoyar la discriminación y los prejuicios. El ejercicio puede repetirse pidiendo a los participantes que se centren en las mujeres migrantes.

3. Derrocar estereotipos

Elige un ejemplo representativo de una narrativa estereotipada sobre la mujer migrante (puede ser un anuncio, un cuento infantil, una broma) y pide a cada participante que la analice. Esta actividad se puede realizar en modo asíncrono. El ejemplo se discutirá con la clase, dividiéndola en pequeños grupos y pidiéndoles que reescriban la narración. Proporcionar a cada participante una papeleta de voto y pida a cada grupo de que presente su historia. ¡Nomine al ganador de la representación más inclusiva!

4. Comprender su punto de vista, comprender la interseccionalidad

Este es un buen ejercicio para explicar las relaciones de poder y la interseccionalidad. Imprima un diagrama de interseccionalidad de Internet (hay muchos y todos iguales). Luego pida a cada participante que se presente a la clase usando los ejes de dominación y opresión. Finalmente, tenga una conversación sobre cuáles son las dimensiones de poder de la clase/grupo, cuáles son, eventualmente, las desigualdades de poder y cómo le gustaría abordarlas durante la formación.

Comunicación inclusiva

Este es el módulo central del itinerario. En él se subraya la crucial importancia de la comunicación en la interacción con otras personas, así como en las actividades laborales diarias. Los participantes deben centrarse en el poder de las palabras y en cómo el lenguaje verbal y no verbal puede influir en la posibilidad de crear entornos inclusivos, a pesar de las buenas intenciones.

Se debe ayudar a los participantes a reflexionar sobre cómo el llamado lenguaje neutral -palabras “estándar” (masculinas) que solemos aplicar para describir situaciones de múltiples caras- en realidad es un lenguaje ciego, que no nos permite reconocer la existencia de las diferencias.

Se debe ayudar a los participantes a sensibilizarse con el hecho de que no ser mencionado – no ser incluido en las palabras que describen la realidad – hace que las personas – en particular las mujeres de origen migrante – y sus especificidades sean invisibles. Es importante que los participantes refuercen sus actitudes de escucha, esforzándose por no dar por sentada la comprensión mutua con sus beneficiarios de muy diferente procedencia cultural. Deben estar abiertos a recibir experiencias laborales no estándar para poner en valor perfiles, competencias y habilidades que pueden parecer inusuales pero adecuadas para su aplicación en un contexto laboral determinado. Los orientadores sociolaborales deberían ser capaces de construir puentes entre mujeres migrantes y experiencias laborales previas, traduciendo en competencias requeridas por el mercado laboral local los conocimientos y habilidades que estas mujeres han adquirido.



Descripción del módulo	El objetivo de este módulo es ayudar a los profesionales a desarrollar habilidades de comunicación inclusiva. Se apoyará a los profesionales para que reconozcan que la llamada comunicación neutral puede ser ciega en cuanto al género y la raza. No mencionar y no hacer visibles a las mujeres de todos los colores de piel en la comunicación es una forma de no reconocer su diferencia y de no tener en cuenta sus necesidades específicas. Una primera parte de este módulo está dedicada a ayudar a los profesionales a desarrollar habilidades de escucha inclusiva, en su vida laboral diaria, incluso durante las entrevistas con las personas beneficiarias. Se invita a los profesionales a reflexionar sobre cómo evitar dar las cosas por sentadas; cómo incorporar diferentes puntos de vista; cómo contextualizar respuestas y comportamientos. Una segunda parte de este módulo está dedicada a la creación de una lista de verificación sobre cómo redactar anuncios de vacantes de empleo inclusivos y sobre cómo realizar una entrevista de trabajo de manera inclusiva. Guiados por los profesionales facilitadores, las tareas serán: • Evaluar sus vacantes más recientes para verificar si han sido redactadas (inconscientemente) de un modo que refuerza estereotipos • Reescribir algunos de estos anuncios de una manera inclusiva • Definir una lista de verificación de puntos clave para verificar/evitar el sesgo a la hora de redactar ofertas de trabajo
Conceptos clave	• Comunicación inclusiva y ciega • Conocimiento de la situación • Enfoque interseccional • Cómo evitar la comunicación discriminatoria y desarrollar habilidades de escucha inclusiva
Contenidos clave	• Comunicación inclusiva y comunicación (aparentemente) neutral • Escucha inclusiva • Acoger diferentes puntos de vista • Consejos sobre comunicación inclusiva: lo que hay que evitar
Metodología propuesta	• Presentación de conceptos clave mediante diapositivas y videos • Ejercicios interactivos sobre empatía y lo emocional • Taller: cómo redactar ofertas de trabajo inclusivas • Taller: cómo gestionar entrevistas de trabajo inclusivas • Reflexión sobre el proceso

Organización propuesta para la formación

Objetivo de aprendizaje 1	Reconocer los estereotipos de género y raza en la comunicación 4 horas (2 horas sincrónicas y 2 horas asincrónicas)
Objetivo de aprendizaje 2	Definir estrategias de comunicación inclusiva 4 horas (2 horas sincrónicas y 2 horas asincrónicas)
Duración propuesta para el módulo	8 horas (4 horas sincrónicas y 4 horas asincrónicas)

Herramienta de aprendizaje propuesta

Herramienta de aprendizaje 1	Conceptos clave del Módulo 2
Herramienta de aprendizaje 2	Presentación sobre comunicación inclusiva a cargo de los formadores
Herramienta de aprendizaje 3	Estudio de casos de herramientas de trabajo profesionales

IDEAS PARA EJERCICIOS INTERACTIVOS

1. Describe a él /ella / ellos

Después de una observación muy breve, se pide a cada participante que presente a la persona a su derecha. El participante presentado corregirá cualquier información falsa y presentará a la siguiente persona. El ejercicio muestra que las conclusiones sobre alguien basadas solo en las apariencias a menudo son inexactas.

2. Comprender su punto de vista, comprender la interseccionalidad

Este es un buen ejercicio para explicar las relaciones de poder y la interseccionalidad. Imprima un diagrama de interseccionalidad de la web (hay muchos, y todos iguales). Luego pida a cada participante que se presente a la clase usando los ejes de dominación y opresión. Finalmente, tenga una conversación sobre qué es la dimensión de poder de clase/grupo y cuáles son, eventualmente, las desigualdades de poder y cómo le gustaría abordarlas durante la formación.

3. Ejercicio de refranes

Este es un buen ejercicio para darse cuenta de la influencia del lenguaje sobre los estereotipos. Invite a los participantes a compartir refranes, específicamente sobre mujeres o inmigrantes. Proyecte los refranes para hacerlos visibles y debatir sus mensajes en el aula.

4. Construyendo un modelo positivo

En pequeños grupos, pida al participante que reescriba un cuento conocido (¿Caperucita Roja? ¿Blancanieves?) construyendo un modelo positivo del protagonista y los demás personajes. Esta actividad se puede realizar en modo asincrónico.

5. Construir herramientas inclusivas

Pida a cada participante que seleccione un anuncio de trabajo reciente de su centro/agencia y que se pregunte si el anuncio es lo suficientemente inclusivo, a partir de estas preguntas de sondeo:

¿Menciona explícitamente el objetivo de los beneficiarios?

¿Exige habilidades/cualificaciones innecesarias/auxiliares, difíciles de demostrar por mujeres de origen inmigrante?

¿Le “habla” a las mujeres migrantes?

¿Cómo podría cambiar para hacerlo más inclusivo?

Esta actividad se puede realizar en modo asincrónico.

Luego, los participantes se dividirán en pequeños grupos frente a su anuncio. Pida a cada grupo que enumere 3 sugerencias para hacer que los anuncios de trabajo sean más inclusivos. Los participantes deben argumentar en plenario estos consejos y construir a partir de ellos una lista de verificación para apoyar sus actividades diarias.

Orientación profesional inclusiva

Este es el módulo de cierre de la formación. Se presta atención a contextualizar las lecciones aprendidas en entornos de trabajo concretos. Se debe ayudar a los participantes a llevar a la práctica las reflexiones más generales sobre estereotipos, sesgos inconscientes y comunicación inclusiva implementadas en módulos anteriores.

Se debe ayudar a los profesionales a reconocer sus prejuicios inconscientes hacia las mujeres de origen migrante para que cuestionen las oportunidades laborales/de inclusión que suelen ofrecer a este colectivo y ver si coinciden con las competencias y habilidades de las mujeres o están limitadas por la visión (inconscientemente sesgada) que los profesionales de la orientación puedan tener (por ejemplo: las mujeres migrantes solo pueden trabajar en sectores de limpieza/cuidado).

Se debe ayudar a los participantes a apoyar a las mujeres migrantes poniendo en valor su aprendizaje informal y las competencias informales que puedan haber adquirido en sus vidas, diseñando para ellas vías de inclusión que se alejen de los trabajos tradicionalmente llevados a cabo por este colectivo. El desarrollo de actitudes imparciales puede ayudar a los profesionales de la orientación sociolaboral a trabajar desde una perspectiva en la que se tengan en cuenta las expectativas y deseos de las beneficiarias.



Descripción del módulo	El objetivo de este módulo de aprendizaje es ayudar a los profesionales de la orientación sociolaboral a desarrollar comportamientos y técnicas para fomentar los aspectos inclusivos de los servicios que ofrecen a las mujeres migrantes para su inclusión en el mercado laboral. Junto con el facilitador, los participantes deben: • Evaluar si el conjunto actual de servicios/vías de inclusión laboral presenta inconscientemente estereotipos en lugar de contrarrestarlos. • Definir un conjunto de consejos para mantener bajo control y mejorar el nivel de inclusión de los itinerarios sociolaborales y servicios que ofrecen.
Conceptos clave	• Inclusión en la práctica • El porqué de las trayectorias profesionales inclusivas • Cómo reconocer los sesgos inconscientes hacia las mujeres migrantes en la práctica
Contenidos clave	• Estrategias para la inclusión • Cómo abordar las discriminaciones • Mejores prácticas: cómo explorar diferentes contextos • Evaluar la implementación real de los servicios • Taller: cómo hacer la contratación y servicios de asesoramiento más inclusivos
Metodología propuesta	• Presentación de conceptos clave mediante diapositivas y videos • Ejercicios interactivos sobre sesgos inconscientes en la pareja • Reconstrucción guiada de un procedimiento típico de bienvenida • Juego de roles sobre los procedimientos destinados a detectar dónde intervienen sesgos inconscientes • Simulación y juego de roles sobre cómo interactuar con mujeres migrantes al recibirlas en la consejería servicios • Reflexionar sobre situaciones laborales típicas • Reconstrucción guiada de un procedimiento típico de bienvenida • Juego de roles sobre los procedimientos destinados a detectar dónde intervienen sesgos inconscientes • Simulación y juego de roles sobre cómo escuchar y ver mujeres inmigrantes en la acogida de los servicios de asesoramiento

Organización propuesta para la formación

Objetivo de aprendizaje 1	Mejora de la fase de acogida 4 horas (2 horas sincrónicas y 2 horas asincrónicas)
Objetivo de aprendizaje 2	Adoptar un enfoque de orientación sociolaboral que luche contra los sesgos inconscientes, cuestiones la primera impresión, evite asunciones y evite generalizaciones. 6 horas (3 horas sincrónicas y 3 horas asincrónicas).
Duración propuesta para el módulo	10 horas (5 horas sincrónicas y 5 horas asincrónicas)

Herramienta de aprendizaje propuesta

Herramienta de aprendizaje 1	Conceptos clave del Módulo 3
Herramienta de aprendizaje 2	Mapas de las Comunidades de Práctica; vídeos Leer el texto “About International Migrants’ Day #StandUp4Migrants Read “How to take actions and stand up for migrants” Leer “How to take actions and stand up for migrants” en la web y redes sociales de la Oficina para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; Facebook/unitednationshumanrights, Youtube/UNOHCHR, Twitter @UNhumanrights y síguelas
Herramienta de aprendizaje 3	Trabajar en estudio de casos

IDEAS PARA EJERCICIOS INTERACTIVOS

1. Familiarizarse con los estereotipos sobre las mujeres de origen migrante en la práctica: ¿qué se puede cambiar?

Los participantes divididos en grupos deben ver uno o más videos de la serie de videos animados de la Oficina de Derechos Humanos de la ONU para amplificar las voces de los migrantes. Deben reflexionar sobre los mensajes de los videos y hacer una lista de lo que debería cambiarse para dar la bienvenida a las voces de los migrantes.

Sitio web

2. Herramientas inclusivas: construir una acogida inclusiva

Pida a cada participante que describa paso a paso la fase de bienvenida, comenzando con estas preguntas de sondeo:

- **¿Cómo y cuándo ocurre el primer contacto?**
- **¿Cómo hablan los profesionales con los beneficiarios?**
- **¿Se les pide a las mujeres migrantes que hagan algo diferente? ¿Actúa el personal profesional de la orientación de modo diferente cuando se trata de mujeres migrantes?**
- **Una vez descrito, se debe evaluar el proceso de acogida:
¿Hay algún momento que reconozcan como sesgos inconscientes de actuación?**
- **¿Cómo podría cambiar para hacer el proceso más inclusivo?**

Esta actividad se puede realizar en modo asincrónico.

Luego se dividirá a los participantes en pequeños grupos.

Pida a cada grupo que enumere 3 sugerencias para hacer que los pasos de bienvenida sean más inclusivos. Los participantes deben discutir en el plenario estos consejos y construir a partir de ellos una lista de verificación para apoyar sus actividades diarias.

Bibliografía

GRASE project partners, *Policies and practices of labour inclusion of migrant women*, Fondazione ISMU, 2021

Bielby, W., *Minimizing Workplace Gender and Racial Bias*, Contemporary Sociology, 2000

Boerchi D., Di Mauro M., Sarli A., *Guidelines for the identification and assessment of migrants' soft skills*, Fondazione ISMU, 2020

Rompiendo barreras: sesgo de género inconsciente en el ámbito laboral

Capesciotti M., *Labour policies at the intersection of gender and race*, Fondazione ISMU, 2021.

Coffman K., Gino F., *Unconscious Bias Training That Works*, Harvard Business Review, 2021.

Marocco D., Pacella D., Dell'Aquila E., Di Ferdinando A., *Grounding Serious Game Design on Scientific Findings: The Case of ENACT on Soft Skills Training and Assessment*, in **G. Conole, T. Klobucar, C. Rensing, J. Konert, É. Lavoué**, *Design for Teaching and Learning in a Networked World. Lecture Notes in Computer Science*, vol. 9307, Springer, 2015.

Dell'Aquila E., Marocco D., Ponticorvo M., Di Ferdinando A., Schembri M., Miglino O., *Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments: New Perspectives*, Springer, 2017.

Franzen A., *The checklist book*, 2020.

Gawande A., *Checklist*, Einaudi 2011.

Guía de recursos sobre el sesgo implícito

No Gaps Handbook & Toolbox for professionals in integral intervention with young female asylum seekers and refugees – https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2509/No%20Gaps%20IO3-handbook_ENG_vfinal.pdf

Nosek B. A., Smyth F. L., Hansen J. J., Devos T., Lindner N. M., Ranganath K. A., Smith C. T., Olson K. R., Chugh D., Greenwald A. G., & Banaji M. R., *Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes*. American Psychological Association, 2007.

Santos P., *Engage Interactivity*, Cegos, 2019.

Smith B., *KPI Checklists: Practical guide to implementing KPIs and performance measures, over 50 checklists included*, 2013.

Zanfrini L., Monaci M., *Diversity Management and Immigrant Human Resources. A Booklet for companies and other work organizations*, Fondazione ISMU, 2021.



Esta Herramienta es
producto del **proyecto GRASE**.
¡Visita nuestra web para saber
más de las actividades
y productos de GRASE!