



Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas:

perspectiva
psico-emocional y
desarrollo profesional



Título:

Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas:
perspectiva psico-emocional y desarrollo profesional

Autora:

Lorena Moro Da Dalt

Colaboraciones:

Inés Cedrón Martinho
Tamara Carrasco Torres

Coordinación Técnica:

Área de Igualdad de Género. FSG

Coeditan:

Instituto de la Mujer y Fundación Secretariado Gitano

Madrid, 2009

"Materiales de Trabajo. Serie Mujeres". Nº 47

Diseño e impresión:

A.D.I.

I.S.B.N: 978-84-692-8794-1

Deposito legal: GU-006/2010

NIPO: 803-09-094-1

Índice

Prólogo	5
Presentación	7
Capítulo 1. Introducción: la Mujer Gitana Hoy	9
Capítulo 2. La identidad	17
Capítulo 3. Desarrollo de la autoestima	43
Capítulo 4. La inteligencia emocional, la asertividad y otras habilidades sociales como estrategias para el desarrollo profesional	71
Capítulo 5. El cuidado de la salud	105
Bibliografía	121

Prólogo

El mundo de las mujeres gitanas de nuestro país está cambiando a velocidad de vértigo. Es difícil captar la intensidad y los perfiles de esta transformación. Faltan los datos, escasean por el momento los análisis. Pero algo se está moviendo. En realidad, las mujeres gitanas actuales son grandes desconocidas sociales. Forman un grupo *invisible* para la mayoría. Y a esta ignorancia hay que sumar el prejuicio, es decir, las generalizaciones, normalmente tan injustas y odiosas como trasnochadas. Sobre las mujeres gitanas pesan los prejuicios generales que recaen sobre todo el pueblo gitano, a los que hay que añadir algunos estereotipos negativos específicos. Así pues, no lo tienen nada fácil. No son comprendidas por muchos varones no gitanos, que las miran con prejuicio racial y machismo. No han sido consideradas con simpatía por algunas mujeres no gitanas ni por el feminismo clásico porque, según él, las mujeres gitanas encarnarían el ideal de la "anti-mujer", el tipo de mujer sumisa que habría que arrumbar definitivamente en el desván de los trastos inservibles. No son entendidas en muchas ocasiones por bastantes varones gitanos que las tratan como esclavas, puestas, eso sí, simbólicamente sobre un pedestal (ya decía C. Arenal que, en cuanto a los "privilegios" de su sexo, prefería renunciar a ellos porque había descubierto que costaban más que valían) Para describir esta tupida e inter-actuante red de relaciones sociales que confluyen en una des-valoración específica de las mujeres gitanas en atención a los rasgos concurrentes de su género y su etnia se ha acuñado recientemente el concepto de "discriminación múltiple". Un nombre nuevo para una realidad antigua.

Pero las mujeres gitanas no quieren lamentarse de su situación, sino mejorar de vida. No quieren contemplar su situación con el miedo que paraliza, sino con la inquietud que despierta. Quieren protagonizar su propio proceso de emancipación personal y colectiva. A día de hoy, no desean, por ejemplo, avanzar

en su libertad en contra de los varones gitanos, sino con ellos, ni tampoco quieren prescindir de los valores ligados a la familia, tan debilitados fuera del pueblo gitano. Quieren alcanzar equilibrios difíciles, pero propios. Piden administrar sus tiempos y sus prioridades. Los que no somos mujeres gitanas, podemos acompañar este proceso, pero de ninguna manera dirigirlo. Es el turno de ellas. Esto lo ha comprendido bien la Fundación Secretariado Gitano, que, a través de su área de igualdad de género, tan admirablemente impulsado por Tamara Carrasco, se ha lanzado con entusiasmo a apoyar este proceso, este cambio necesario.

La Guía que el lector tiene entre sus manos se sitúa precisamente en ese escenario. Con ella se pretende invitar a las mujeres gitanas a ser ellas mismas, a emanciparse, proporcionando análisis e instrumentos concretos que ayuden a reforzar su autonomía en orden a su inserción formativa y laboral, a mejorar los cuidados de su salud y a asociarse con otras mujeres. Se invita en el documento a reinventar la identidad, personal y colectiva, a perder el miedo a la libertad. El tono de este texto no es negativo, no riñe a nadie, no censura, no se lamenta, sino que es positivo, es esperanzador, sugiere ideas y prácticas nuevas. Ese es el estilo que la Fundación Secretariado Gitano lleva en su ADN. Ojalá esta Guía resulte útil. Ojalá promueva cambios tangibles. Ojalá les guste a las mujeres gitanas, de quien en parte procede y a quien sin duda se dirige.

Fernando Rey Martínez
Patrono de la FSG

Presentación

En España se estima que la población gitana cuenta actualmente con 970.000 personas y constituyen el 2% de la población total, siendo la principal minoría étnica con una historia de presencia en el país que se remonta al siglo XV. No obstante su perdurable estancia, aún hoy, queda pendiente su inclusión social en la sociedad española debido a que "...tres de cuatro hogares gitanos está afectado por procesos de exclusión de cierta entidad y uno de cada tres está en situación de exclusión severa...", de acuerdo con el Informe FOESSA 2008¹.

La inclusión social de la población gitana está contemplada en la Estrategia Europea de Inclusión Social y en la Estrategia Europea de Empleo y, asimismo, es una de las prioridades de la denominada "Década para la Inclusión de los Gitanos 2005-2015", de cuyo Comité Directivo el Estado español se afirma como miembro integrante. Para conseguir tan importante objetivo resulta básico fomentar la educación, el empleo, el acceso a la vivienda, sensibilizar y educar a la sociedad para que erradique de sus prácticas habituales comportamientos discriminatorios hacia los gitanos. Asimismo, es necesario trabajar en red con los representantes de las comunidades gitanas en los diferentes Estados en que conviven con otra cultura mayoritaria, para que sus correspondientes Gobiernos respeten los derechos humanos, civiles y políticos de las personas pertenecientes a la etnia romaní.

Aristóteles nos ha dejado el legado de entender al ser humano como un *animal social* (*zoon politikon*). La comprensión de que las personas nos "realizamos" entre pares, alcanzamos la plenitud de nuestra capacidad imbuidos en un contexto social, es la propuesta más convincente de por qué las personas,

1 Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada), 2008, VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, citado por la Revista Bimestral de la Fundación Secretariado Gitano, número 47-48, Diciembre 08-Enero 09.

como individuos sociales y socializados, debemos trabajar a favor de un entorno que beneficie a todos y en el que toda persona pueda alcanzar el máximo de sus aptitudes, sin marginados, sin admitir por acción u omisión que otras personas no puedan ejercer sus derechos fundamentales, civiles y políticos, que un Estado de Derecho debe garantizar siempre.

En la presente guía se ha trazado un camino que tiene como eje la situación actual que experimentan las mujeres gitanas españolas y se pretende que las técnicas y técnicos que vayan a trabajar con ellas puedan ayudarlas a partir de sí mismas: del reconocimiento de cómo son y de cómo se sienten, hasta alcanzar lo que quieren. A través de las dinámicas de grupo que se exhiben en esta obra se hace especial hincapié en lo valioso que es que cada mujer, sin renunciar a su condición de gitana, asuma y desarrolle sus cualidades y recursos internos para lograr sus propias metas y optimizar sus opciones de empleo.

Aquí se promueve la idea de que el desarrollo personal y profesional van de la mano. La noción de identidad de las mujeres gitanas, la mejora de su propia valía (*autoestima*), el conocimiento de las técnicas asertivas y otras habilidades sociales así como la búsqueda de la inserción laboral, del mejor modo posible, constituyen un recorrido posible para conseguir su inclusión social.

La complejidad de los temas que se mencionan y se despliegan a continuación están relacionados con la realidad que las gitanas deben enfrentar en su cotidianidad y mediante el empleo de esta guía, en su parte teórica y en la práctica de las propuestas de trabajo grupales, se pretende que la calidad de vida de las mujeres que se acercan a la Fundación Secretariado Gitano evidencie una mejoría notable.



Introducción: la Mujer Gitana hoy

“La vida no es un ensayo, aunque tratemos muchas cosas; no es un cuento, aunque inventemos muchas cosas; no es un poema, aunque soñemos muchas cosas. El ensayo del cuento del poema de la vida es un movimiento perpetuo; eso es, un movimiento perpetuo.”

Augusto Monterroso,
Movimiento Perpetuo

En España, la comunidad gitana está atravesando un importante proceso de transformación en consonancia con los cambios que se suscitan en el contexto social más amplio del que forma parte. Es una parte del todo que participa también de esta suerte de *movimiento perpetuo* del mundo contemporáneo. Y, sin duda, nadie puede permanecer ajeno a las recurrentes crisis que se producen en este mundo globalizado.

La comunidad gitana española es muy heterogénea en su composición, situación social, formas de vida, comportamientos, si bien se reconocen a sí mismos como miembros de una cultura e identidad étnica que comparte valores, creencias y costumbres. Habría que analizar cómo inciden los cambios del entorno en su cultura, qué pautas de conducta son permeables y qué tradiciones permanecen inalterables. Cómo la cultura gitana se adapta a los tiempos que corren y, sobre todo, qué papel adoptan las mujeres en este momento. ¿Son actrices de los cambios o sujetas pasivas de ellos? ¿Aprovechan las circunstancias actuales para conquistar derechos personales que les estaban vedados “por tradición”?

Todo apunta a que es el momento propicio para que las mujeres gitanas asuman un rol protagónico en el que sean ellas las gestoras de su propio cambio. *A río revuelto, ganancia de pescadoras*. Hay que aprovechar la situación de hoy en día para que cada mujer gitana pueda alcanzar sus logros, más allá de los roles de género asignados tradicionalmente, sin quedar atrapadas en los mandatos externos y, en lo posible, sin tener que pagar un precio demasiado alto por decidir y elegir por sí mismas.

Coexisten realidades diversas entre las mujeres gitanas y es difícil transmitir las sin caer en simplificaciones estereotipadas. Por un lado, como señalaba Wang, la sociedad gitana es concebida como una sociedad dominada por el hombre. Al respecto, Mateo Maximoff había expresado lo siguiente: "De pequeña obedece a su padre, de jovencita a su padre y a sus hermanos; de casada al marido y de vieja a los hijos". Pero, a pesar de ello, la mujer gitana no coincide con el estereotipo de mujer sumisa cuya vida se restringe exclusivamente a las tareas del hogar, a las responsabilidades domésticas.

Si profundizamos en las diferentes visiones (o versiones) estereotipadas de quiénes son las mujeres gitanas, podemos diferenciar entre un estereotipo idealizado desde dentro de la comunidad en el que se les atribuyen determinados atributos, como el de ser puras, vírgenes, fieles (conyugal y comunitariamente), trabajadoras y con obediencia ciega a todo rasgo tradicional gitano. Desde fuera de la comunidad, el imaginario social representa a una mujer gitana como subyugada por la familia, sucia, perezosa, analfabeta, casada a los 14 años, madre de numerosísimos hijos/as y ubicadas siempre entre el hogar y los mercados.¹

Desde dentro de la comunidad gitana, se valora a las mujeres que son listas, astutas, agresivas y, sobre todo, capaces de sacar adelante a su familia. Se acostumbra ver que la mujer gitana sale a trabajar (aunque en trabajos con características de precariedad y alta temporalidad) y "a ganarse la vida" bregando por calles, plazas, campos, mercados y, de manera creciente, por oficinas de empleo y asistencia social.

1 Glez. Cortes, Carmen. "Romipen en femenino". Sevilla. 2003

De forma creciente, las mujeres gitanas cumplen con un papel más activo que el que presentan los estereotipos mencionados y los prejuicios de los exogrupos con los que se convive en un mismo contexto social. En efecto, las gitanas contribuyen notablemente a la producción y a la subsistencia familiar más allá del trabajo doméstico debiendo buscar recursos, sobre todo económicos, fuera del ámbito familiar. De hecho, las mujeres son las que han tenido la iniciativa de contactar con la Administración del Estado para conseguir apoyos y recursos.

Las gitanas, entonces, están asumiendo un papel activo en el ámbito público, sobre todo en su madurez. En definitiva, su capacidad de emprendimiento va a depender de la relación que establezca con su cónyuge y de otros factores como la edad, pero, en términos generales, la mujer gitana conserva un espacio de iniciativa, decisión y de contacto con el mundo exterior. La realidad de su vida diaria es más variada y compleja de lo que cabría esperar de un análisis superficial y simplista.

Está claro que los *estereotipos* son simplificaciones sobre un grupo, son los atributos o rasgos comunes que se le asignan— en este caso a las mujeres gitanas— que, en realidad, nunca van a coincidir con la complejidad ni del grupo ni de las personas que lo integran. Marcela Lagarde lo explica haciendo especial hincapié en la influencia de la modernidad, del siguiente modo:

“...ninguna mujer vive en correspondencia con los estereotipos tradicionales. La modernidad ha significado cambios profundos en la feminidad y en la vida cotidiana tradicional de las mujeres (*deculturación*), independientemente de que eso las beneficie o las perjudique. Asimismo, la modernidad ha irrumpido en sus vidas, más allá de su voluntad y conciencia e, incluso, en contra de su voluntad.”²

En los últimos años, es evidente que las mujeres gitanas están perdiendo el miedo a la libertad, sobre todo las jóvenes que entienden que ser gitana de nuestro tiempo exige ser mujer de nuestro tiempo, sin por ello renunciar a su identidad social.

2 LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 45.

Las mujeres gitanas que son integrantes de un nutrido movimiento social, consideran fundamental que haya un entendimiento y un intercambio entre culturas, que la cultura mayoritaria con la que conviven reconozca y valore a la cultura gitana, se promueva su inclusión social y, ante todo, se respeten sus derechos humanos y se avance en el ejercicio efectivo de los derechos que el Estado debe garantizar a todos sus ciudadanos, aunque los mismos pertenezcan a una cultura minoritaria (o con más razón por ello).

El fenómeno del asociacionismo gitano, como un movimiento social protagonizado por las mujeres gitanas, ha dado lugar a que muchas de ellas sean protagonistas del cambio social. En efecto, hoy en día, participan activamente en la política, como concejales, candidatas a diputadas, simpatizantes de distintas opciones políticas, en definitiva, trabajan en la sociedad a favor de la mejora de las condiciones de vida de los gitanos y propician la interculturalidad, concebida como un intercambio y enriquecimiento mutuo entre la cultura mayoritaria y la cultura gitana.



Factores de cambio

En la actualidad, dentro de la comunidad gitana, es un momento favorable para el empoderamiento de las mujeres. A través del diálogo, de la reflexión, del esfuerzo y de su creciente participación en la sociedad, están aportando nuevos significados a la identidad gitana, se están convirtiendo en referentes para otras personas de su comunidad y están preparando un terreno fértil para las generaciones futuras.

Los aspectos que favorecen la mejora de la situación de la mujer gitana son los siguientes:

- 1. Actitud transformadora** de un número creciente de mujeres gitanas, sobre todo de las jóvenes, que están dando lugar a cambios dentro de sus propias comunidades y de la sociedad mayoritaria:
 - Motivación creciente hacia el acceso a la formación, el empleo y el ocio.
 - Aumento del número de mujeres gitanas que estudian y trabajan.
 - Retraso de la edad de casamiento y aumento de la capacidad de elección en relación con el matrimonio y la soltería.
 - Mayor convivencia en espacios abiertos e interculturales (centros de formación, universidades, espacios de trabajo y ocio), oportunidad que les proporciona mayor autonomía, al disminuir la dependencia del propio grupo cultural y obligarles al aprendizaje de nuevas estrategias y recursos personales de comunicación, solución de problemas y búsqueda de información similares al resto de ciudadanas y ciudadanos.
- 2. Cualificaciones informales** que aprenden en la familia: poseen una experiencia desde muy jóvenes relacionada con las responsabilidades domésticas y el cuidado de otras personas: mayores y menores.

3. Responsabilidad: el estar acostumbradas a asumir responsabilidades desde temprana edad genera que respondan de manera positiva a la formación y capacitación que se les ofrece desde las distintas entidades.³

Asimismo, los factores que propiciaron avances notables en el papel que cumplen las mujeres gitanas son:

A) El acceso a la educación y formación

En España desde hace treinta años se comenzó a escolarizar de modo generalizado a las niñas y niños gitanos.

Distintos estudios de investigación han puesto de manifiesto que las medidas aplicadas, han conseguido normalizar la escolaridad en la etapa de educación obligatoria, aunque el absentismo sigue siendo un problema especialmente en los cursos superiores de la enseñanza obligatoria. Las causas hay que buscarlas en el alto analfabetismo familiar, la escasez de recursos, otros códigos de comunicación, trabajos temporales, acontecimientos familiares o enfermedades, entre otros.

Es destacable, además, que el éxito escolar dista de acercarse a la media del alumnado. El 27 % de los niños y niñas gitanos llevan un año de retraso, el 4% dos o más años. También se ha demostrado que sólo el 44% del alumnado gitano aprueba en todas las materias.

Las familias de las niñas se relacionan mejor con la escuela, lo que se explica teniendo en cuenta que las niñas se adecuan mejor al papel de "buen alumno" que los niños, y probablemente sea menos conflictivo e incluso llegue a ser gratificante para las familias tener una comunicación y una relación más estrecha con el colegio y el profesorado.

Las mujeres adultas manifiestan más interés en formarse, aunque tienen menos oportunidades que los hombres en ese sentido, debido a las múltiples responsabilidades que tienen a su cargo.

3 "Proyecto de promoción de la salud en la Comunidad Gitana", realizado por la Fundación Secretariado Gitano, 2007.

El uso del tiempo para las mujeres gitanas tiene un sentido práctico y de utilidad diferente a priori. La gestión del tiempo es un condicionante de género que puede incidir de manera determinante en la mujer gitana a la hora de tomar decisiones respecto al estudio y/o trabajo. Condicionante que viene impuesto por el rol tradicional de cuidadoras y educadoras que se debe sumar a todo lo que decidan emprender. No es nada fácil para una mujer gitana poder disponer de un tiempo privado para dedicar al estudio y a la formación, sin romper con el rol tradicional que la comunidad gitana espera de ella.

B) La inserción laboral

Otro factor que ha jugado un papel importante a favor del progreso de la mujer gitana es, sin duda, el acceso al empleo. Con frecuencia, el factor más significativo que ha influido para que la mujer pudiera ingresar al mercado laboral ha sido la necesidad de ayudar en su hogar y que la familia “saliera adelante”.

Responde, entonces, a una necesidad de colaboración, de aportar al sostén familiar. No obstante, hoy en día, se empieza a reconocer, detrás la necesidad de ayudar en casa y de colaborar con la familia (*de la necesidad de otros*), un deseo propio, un anhelo auténtico de alcanzar la independencia económica, la autonomía personal.

Los grandes retos que la mujer gitana debe enfrentar en el camino hacia su inserción laboral están relacionados con: la superación de sus inseguridades como el de sentirse capaces de desarrollar el trabajo para el que se han postulado o la habilidad de gestionar su tiempo para poder formarse y atender las tareas del hogar, asimismo, la habilidad para superar las resistencias internas que la familia pudiera manifestar ante posibles decisiones que no coincidan con los roles tradicionales asignados por su cultura. Sobre todo, se evidencia un conflicto recurrente entre la con-



quista de espacios personales y la “condena” del entorno ante posibles “descuidos” en las tareas domésticas. A ello, se suma el hecho de que los hombres gitanos no son proclives a compartir la carga que implican las responsabilidades del hogar y el cuidado de la familia. Sin duda, con mayor o menor intensidad, según el caso, ésta es una situación conflictiva que se comparte con las mujeres en general de la sociedad actual, que puede avanzar en ciertos temas (*de equidad de género*) y anquilosarse en otros: debe ser muy difícil para algunos hombres renunciar a los privilegios del patriarcado.

La identidad



“Los seres humanos no nacen para siempre el día que sus madres los alumbran: la vida los obliga a parirse a sí mismos una y otra vez, a modelarse, a transformarse, a interrogarse (a veces sin respuesta) a preguntarse para qué diablos han llegado a la tierra y qué deben hacer en ella.”

Gabriel García Márquez

En un mundo en el que lo único permanente es el cambio ¿la identidad puede permanecer estática, inmutable, sin transformación alguna? Pareciera que la incertidumbre del entorno en el que habitamos también trasciende las fronteras personales de la construcción subjetiva de la identidad y, sin embargo, hay *algo* que pareciera quedar inalterado, a salvo de la confusión que impera alrededor. Erikson ha llamado a dicho factor de continuidad interior como *mismidad*¹, es decir el *sentido del ser* que va unido a la percepción de continuidad de la propia existencia en el tiempo y en el espacio, unida a la noción de que otros reconocen tal existencia.

La permanencia en el tiempo de la identidad es un factor relevante. Laing (1961) define a la identidad como “aquello por lo que uno siente que es “él mismo” en este lugar y este tiempo, tal como en aquel tiempo y en aquel lugar pasados o futuros; es aquello por lo cual se es identificado”².

- 1 Erikson la denomina *Inner sameness* (o mismidad interna) que significa la capacidad de seguir siendo la misma persona internamente, independientemente de las circunstancias.
- 2 Citado por RODRIGUEZ SANCHEZ, J.L., 1989, *Trastorno de identidad, factor común en los alumnos “problema”*, de bachillerato, Tesis maestría de Psicología Clínica, Departamento de Psicología, Universidad de las Américas-Puebla, México.

La identidad es considerada como un fenómeno subjetivo, de elaboración personal, que se construye simbólicamente en interacción con otros. La identidad personal también va ligada a un sentido de pertenencia a distintos grupos socio- culturales con los que consideramos que compartimos características en común.

Ello, en correspondencia con un proceso dialéctico de formación de la propia identidad, a partir de la representación imaginaria o *construcción simbólica* de ella (autodefinición) y la identidad social que se elabora a partir del reconocimiento, en la propia identidad, de valores, de creencias, de rasgos característicos del grupo o los grupos de pertenencia, que también resultan definitorios de la propia personalidad. Es una especie de acuerdo interior entre la *identidad personal* que se centra en la diferencia con respecto a los otros y la *identidad social o colectiva* que pone el acento en la igualdad con los demás.

Tajfel (1981) ha definido a la *identidad social como aquella parte del autoconcepto de un individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia*. Asimismo, asocia esta noción con la de *movimiento social*, en la que un grupo social o minoría étnica promueve el derecho a la diferencia cultural con respecto a los demás grupos y al reconocimiento de tal derecho por las autoridades estatales y los exogrupos.

Carolina de la Torre plantea la siguiente definición de *identidad personal y colectiva*:

“Cuando se habla de la identidad de un *sujeto individual o colectivo* hacemos referencia a procesos que nos permiten asumir que ese sujeto, en determinado momento y contexto, es y tiene conciencia de ser él mismo, y que esa conciencia de sí se expresa (con mayor o menor elaboración) en su capacidad para diferenciarse de otros, identificarse con determinadas categorías, desarrollar sentimientos de pertenencia, mirarse reflexivamente y establecer narrativamente su continuidad a través de transformaciones y cambios. [...]...la identidad es la conciencia de mismidad, lo mismo se trate de una persona que de un grupo. Si se habla de la *identidad personal*, aunque filosóficamente se hable de la

igualdad consigo mismo, el énfasis está en la diferencia con los demás; si se trata de una *identidad colectiva*, aunque es igualmente necesaria la diferencia con "otros" significativos, el énfasis está en la similitud entre los que comparten el mismo espacio sociopsicológico de pertenencia."³

Asimismo, De La Torre hace referencia a la necesidad de las personas de construir una identidad individual y colectiva, sobre todo por la sensación de seguridad y estabilidad que proporcionan. Resulta gratificante el sentido de pertenencia a diversos grupos humanos, "que se ven a sí mismos con cierta continuidad y armonía, dadas por cualidades, representaciones y significados construidos en conjunto y compartidos." Además, con la siguiente aclaración:

"...la durabilidad, profundidad y sentido de estas identificaciones puede ir desde pertenecer al club de fans de la Charanga Habanera, hasta sentirse parte de los sin tierra, de la comunidad latinoamericana, o de la identidad universal del ser humano. Pero las grandes identidades no necesariamente se contradicen con las otras, por más complejas que sean las maneras en que se relacionen."⁴

Se puede decir que la identidad colectiva o social por excelencia es la humana. Pertenecer al *equipo humano* debería ser tenido como punto de partida (o de llegada) de toda construcción identitaria o autoconcepto de identidad. A partir de allí, cada uno puede identificarse con el resto de los grupos sociales y culturas que colorean este mundo.

De este modo, se evitarían muchos prejuicios y discriminaciones. En el mismo sentido y en contra de la discriminación entre grupos, Pettigrew (1986) ha elaborado la *hipótesis del contacto*, afirmando que el trato entre los miembros de grupos diferentes lleva a actitudes más positivas de unos hacia otros. Para ello, se debe fomentar la cooperación entre ellos y una

3 DE LA TORRE, Carolina, 2001, *Las identidades, una mirada desde la psicología*, La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo de la cultura cubana Juan Marinello.

4 DE LA TORRE, Carolina, 2007, "Identidad, identidades y ciencias sociales contemporáneas: conceptos, debate y retos", disponible en: http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/05/identidad_identidades_y_ciencias_sociales.shtml.

posición social aproximada (sentido de la condición de iguales, de posibles interlocutores).⁵

Marcela Lagarde define a la identidad personal enfatizando el carácter activo del sujeto en su elaboración, que toma lo que considera necesario y deja a un lado lo que no precisa, del siguiente modo:

“ la identidad tiene varias dimensiones: la identidad asignada, la identidad aprendida, la identidad internalizada que constituye la autoidentidad. La identidad siempre está en proceso constructivo, no es estática ni coherente, no se corresponde mecánicamente con los estereotipos. Cada persona reacciona de manera creativa al resolver su vida, y al *resolverse*, elabora los contenidos asignados a partir de su experiencia, sus anhelos y sus deseos sobre sí misma. Más allá de las ideologías naturalistas y fosilizadoras, los cambios de identidad son una constante a lo largo de la vida. Sus transformaciones cualitativas ocurren en procesos de crisis. Por ello, la identidad se define por semejanza o diferencia en cuanto a los referentes simbólicos y ejemplares. Cada quien es semejante y diferente. Finalmente, cada quien crea su propia versión identitaria: es única o único.”⁶

Los cambios de identidad como una constante a lo largo de la vida, que menciona Lagarde, nos recuerda a Heráclito y su teoría del devenir. *Nadie puede bañarse dos veces en el mismo río*. El río fluye constantemente y nosotras cambiamos inevitablemente con él.

Asimismo, menciona las crisis personales como promotoras de esos cambios de identidad que experimentamos a lo largo de nuestra vida. Tales crisis pueden ser impuestas por el entorno y, por ello, se las denomina *crisis externas* o puede provocarlas el propio sujeto, con su crecimiento, a veces ligado a las edades críticas o ciclos vitales. Estas últimas crisis reciben la denominación de *internas*. González de Rivera, además, hace referencia a “...situaciones *intermedias* que, sin ser propiamente

5 WORCHEL, COOPER, GOETHALS, OLSON, 2002, *Psicología Social*, Thomson, Gengage Learning Editores, ISBN: 9706860789.

6 LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 61.

externas, tampoco son exactamente causadas por nosotros mismos ni forman parte inevitable del desarrollo vital...”, como meras actividades que tienen un principio y un fin, ya sea terminar los estudios, cambiar de trabajo, para citar algún ejemplo. También, refiere que las crisis humanas vienen en todos los tamaños, desde el más estrictamente individual hasta el más universal (2006,44).

Además se han descrito las *crisis sociales* como aquellas situaciones en las que las creencias y normas habituales en las que se apoya el entramado social de una comunidad han dejado de ser operativas, no propician la cohesión social y se va generando la desintegración de los individuos de sus colectivos de pertenencia, según Durkheim.

En la actualidad, se presencian crisis globales, como la financiero-económica, generadora de recesión, de desempleo y, en definitiva, de situaciones de exclusión social. Ante ello, la percepción social es de inseguridad, de incertidumbre y el entramado social se resiente. En este punto, corresponde preguntarse cómo las recurrentes crisis influyen en las conformaciones identitarias de las personas.

Sin duda, las crisis tienen incidencia en la personalidad. Cuando los sentimientos de incertidumbre y las situaciones difíciles o que entrañan sufrimiento se apoderan de la vida personal, los sujetos pueden experimentar un estado que Viktor Frankl denomina “vacío existencial”, como la percepción de que la vida carece de sentido. Pero, “...cuando nos encontramos sin remedio y sin esperanza, enfrentados a situaciones que no podemos modificar, incluso entonces estamos llamados y se nos pide que cambiemos nosotros mismos.”⁷ La pregunta de



⁷ FRANKL, Viktor, 1977, *Ante el vacío existencial*, Barcelona: Herder Editorial, ISBN: 978- 84-254-1090-1, p.37.

un sentido de la vida se impone en la conciencia de los individuos precisamente cuando las cosas van de mal en peor, sobre todo, porque el ser humano no es un simple sujeto pasivo de su entorno, él siempre interpreta y elabora los hechos o acontecimientos sociales.

En efecto, el ser humano no es un mero producto o resultado de los condicionantes sociológicos, psicológicos y biológicos de su entorno y las crisis pueden ser oportunidades de propia realización y de encontrar el sentido de la propia vida.⁸

De hecho, el ser humano goza de la suficiente libertad para adoptar una postura personal ante tales condicionantes. El nos aclara:

“ El hombre no está absolutamente condicionado ni determinado; al contrario, es él quien decide si cede ante determinadas circunstancias o si resiste frente a ellas. En otras palabras, el hombre, en última instancia, se determina a sí mismo. [...] no se limita a existir sino que decide cómo será su existencia, en qué se convertirá en el minuto siguiente.”⁹ Y plantea que “ la esencia de la existencia es la capacidad del ser humano para responder responsablemente a las demandas que la vida le plantea en cada situación particular.”¹⁰

Nietzsche decía que *todo lo que no acaba conmigo me hace más fuerte*. Por vía del sufrimiento siempre se tiene la oportunidad de aprender y conquistar algún valor. En igual sentido, en China, la palabra crisis es designada con un vocablo con dos significados: el de peligro y oportunidad, como si se tratara de las dos caras de una misma moneda.

La buena noticia es que las crisis personales se superan y el dejarlas atrás, sin duda, transforma al sujeto. Ya no es igual a como solía ser antes de la crisis, quizás, ha elaborado otra concepción del mundo. No hay que olvidar que la identidad es un “*devenir constante*”: una parte admite cambios y otra, perma-

8 FRANKL, Viktor, 1946, *El hombre en busca de sentido*, Barcelona: Herder Editorial, ISBN: 84-254-2331-7, p.149.

9 FRANKL, Viktor, 1946, *El hombre en busca de sentido*, Barcelona: Herder Editorial, ISBN: 84-254-2331-7, p.150.

10 FRANKL, Viktor, 1946, *El hombre en busca de sentido*, Barcelona: Herder Editorial, ISBN: 84-254-2331-7, p.131.

nece inalterable. Lagarde recuerda que asumir una identidad es un proceso de construcción subjetivo y, a la vez, creativo. González, en consonancia, expresa que:

“ para superar con éxito una crisis, tenemos que ser, ante todo, honestos y exactos en la percepción de lo que nos ocurre. Es cierto que no basta con eso, sino que, además, hay que ser creativos en la búsqueda de las soluciones, certeros en la toma de decisiones y efectivos en su aplicación práctica.”¹¹ Y, más adelante, agrega que “ La conciencia personal se va construyendo gracias al descubrimiento de que en medio de cambios, rupturas y separaciones, algo permanece constante.[] la unificación de una consciencia y la constitución de una identidad autodefinitoria, cuyo núcleo conseguimos mantener constante a lo largo de toda la vida, a pesar de que el resto esté en continuo proceso de cambio.” (2006:50)

Desde el punto de vista del proceso evolutivo, las crisis pueden ser clasificadas en cuatro etapas, cuya comprensión puede ser de ayuda en el momento de enfrentarlas y superarlas. Las etapas son explicadas brevemente en el siguiente cuadro, que sigue el esquema que plantea González de Rivera¹².

11 GONZALEZ DE RIVERA, José Luis, 2006, *Crisis emocionales*, Madrid: Editorial Espasa Calpe, ISBN: 84-670-2014-8, p. 14.

12 GONZALEZ DE RIVERA, José Luis, 2006, *Crisis emocionales*, Madrid: Editorial Espasa Calpe, ISBN: 84-670-2014-8, p. 62-64.

Cuadro 2.1. Clasificación evolutiva de las crisis

<p>Primera fase: <i>shock o de fuerte impacto</i></p>	<p>Se evidencia un cambio brusco y sustancial en la situación vigente en la vida del sujeto, quien se siente afectado profundamente, con un fuerte estrés. Experimenta sensaciones de confusión, impotencia y desamparo.</p>
<p>Segunda fase: <i>desorganización crítica</i></p>	<p>Sentimiento de indefensión y desorientación del sujeto. Siente que no dispone de los recursos necesarios para afrontar la crisis y puede asumir conductas autodestructivas o encaminadas a solicitar ayuda. Se emprenden actividades como consecuencia de la crisis.</p>
<p>Tercera fase: <i>resolución</i></p>	<p>Si alguna de las actividades emprendidas resuelve la crisis, aquí se termina el ciclo, pero lo habitual es que las actividades fallen y la presión que siente el sujeto por resolverla, se acrecienta. Se encuentran nuevas formas de hacer frente a los problemas que suscita la crisis o a buscar nuevas fuentes de ayuda. <i>Esta fase representa el núcleo central de la crisis, momento en el que se toman las decisiones importantes.</i> O se estimula la <i>creatividad</i> del individuo para resolver la crisis o se avivan mecanismos de evitación o retraimiento.</p>
<p>Cuarta fase: <i>retirada final</i></p>	<p>Se llega a esta fase final si la crisis no se ha resuelto en las fases anteriores, aquí se termina de un modo u otro, en forma de retirada: por la muerte (suicidio), por la negación de uno mismo (psicosis) o por un cambio de vida radical.</p>

Fuente: GONZALEZ DE RIVERA, José Luis, 2006, *Crisis emocionales*, Madrid: Editorial Espasa Calpe, p. 62-64.

La Identidad de género

La perspectiva de género pretende que la sociedad sea consciente de que los roles que se asignan al hombre y a la mujer, a raíz de su diferencia sexual, y que son considerados “naturales”, sean asumidos, en realidad, como meras *conceptualizaciones socioculturales* con raíces profundas en la sociedad contemporánea.

Los roles de género son construcciones culturales de los roles sociales que una determinada sociedad le atribuye a los hombres y mujeres de forma diferenciada, en un cierto momento histórico. En palabras de Marta Lamas: “Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende “naturalmente” de la biología, sino que es un hecho social.”

Las mujeres gitanas están sumidas en comunidades patriarcales dentro de una sociedad que aún reproduce un sistema tradicional de patriarcado, no obstante notables cambios hacia la equidad de género.

Según Lagarde: “la pertenencia a una etnia minorizada [] dificulta aún más el desarrollo personal de las mujeres. Lo personal es un universo conectado con la sociedad, y es preciso lograr transformaciones macrosociales, que abarquen a todas las mujeres, para hacer ese universo menos ominoso y crear el marco de oportunidades para todas las mujeres, y evitar que para ello deban emprenderse los mismos caminos cada vez.”¹³

La cultura de un grupo social condiciona los comportamientos subjetivos de las personas que lo integran. La modifica-



¹³ LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 54.

ción de ciertas pautas de conducta que coinciden con roles socio-culturales adjudicados en forma de mandatos, por el propio grupo de pertenencia, puede generar que la persona o personas responsables de dicho cambio sean estigmatizadas o discriminadas por dicho grupo.

Las mujeres gitanas han seguido, por generaciones, reproduciendo las mismas tareas que realizaban las mujeres significativas de su entorno y de lo que aquí se trata es que no lo hagan por inercia, sino que cada una busque lo que quiere hacer y lo que quiere ser en su vida, por sí misma. Siempre intentando de que su cambio, el asumir la responsabilidad de su propia vida, no cause el efecto no deseado de ser discriminada por su familia ni por la comunidad gitana de la que forma parte.

El reconocimiento por parte del grupo de pertenencia

Todo ser humano, para la construcción de su dimensión individual y colectiva, busca el reconocimiento por parte del grupo. Ello, lleva aparejado el cumplimiento de determinadas expectativas del grupo. El riesgo de cumplir con las expectativas de los demás es que las mismas se encuentren en franca contradicción con los propios deseos o metas de desarrollo del individuo.

Para empezar, se debe dejar en claro que la familia es la institución por excelencia de la comunidad gitana, desde donde se imponen los mecanismos de reconocimiento. Ellos se distinguen según estén dirigidos a los hombres o a las mujeres gitanas.

Los mecanismos de reconocimiento para las mujeres gitanas son los que se describen a continuación:

- **Autoridad:** depende de las variables sexo y edad, otorgando mayor autoridad al sexo masculino y a las edades más avanzadas, por lo que la mujer frecuentemente se encuentra en una posición de subordinación frente al hombre.

- **Conyugalidad:** posiciona a las mujeres en un estatus de mayor reconocimiento dentro de la comunidad, frente a una mujer soltera.
- **Maternidad:** rol fundamental que, incluso, es asignado desde antes de ser madres debido a que desde edades tempranas las niñas gitanas se responsabilizan del cuidado de sus hermanos/as y familiares dependientes.
- **Fidelidad:** siendo considerada como “un don divino” de la feminidad gitana, minimizándose el castigo si es el hombre el que rompe el pacto.
- **Protagonismo:** las funciones principales se desarrollan en el ámbito privado o intra-comunitario, el espacio público no preocupa ni debe preocupar a la mujer gitana.¹⁴

No obstante lo aquí expuesto, actualmente, se viven momentos de profundas transformaciones en los que sostener a rajatabla algunas de las reglas mencionadas, resulta muy complicado para las familias y la comunidad gitana en general. En efecto, se están aceptando ciertos cambios que la realidad impone, como los que se señalan a continuación:

- Los oficios a los que la comunidad gitana se ha dedicado tradicionalmente están en declive, por lo que se hace necesario salir a formarse para conseguir un trabajo digno.
- El nivel de vida ha subido y el poder adquisitivo se ha estancado, por lo que se hace preciso que más de un miembro aporte ingresos económicos a la unidad familiar, favoreciendo la inserción laboral de las mujeres.
- La “democratización de las relaciones” ocasiona que se contemplen las separaciones y los divorcios como una opción más, obligando en algunos casos a que las mujeres sean el único soporte económico de la familia.
- La planificación familiar y económica es necesaria, ya no se puede vivir el día a día, sino que hay que pensar en el futuro, planificarlo y actuar en consecuencia, con la intención de que éste sea mejor.

14 GONZÁLEZ CORTÉS, Carmen, en “Romipen en femenino. Gitaneidad en femenino.”

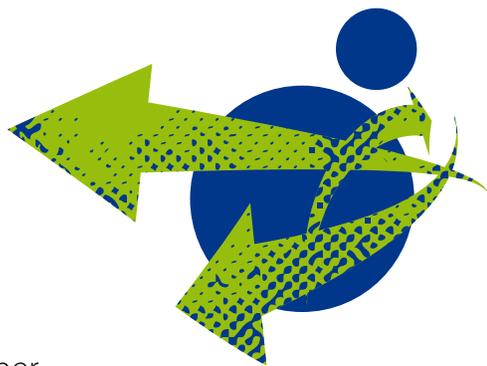
- La vida misma obliga a tomar decisiones a favor de comportamientos modernos, a veces cuestionadas por el entorno comunitario, al ser incompatibles con los mecanismos de reconocimiento tradicionales.¹⁵

En el intento de responder a los mandatos tradicionales y a las tendencias modernas, las mujeres gitanas contemporáneas viven una doble vida, de trabajo visible e invisible, de esfuerzos reconocidos y no reconocidos. En ocasiones, al intentar salvaguardar la identidad gitana, se producen radicalizaciones de los modelos femeninos tradicionales, las mujeres se apropian de rasgos culturales típicamente gitanos que permitan una diferenciación cultural con el exogrupo como estrategia de resistencia: para que el grupo de pertenencia vea que no dejan de ser gitanas aunque asuman algunos comportamientos “más modernos”. Esto ocurre, sobre todo, en los casos en que aún se considera que la formación de las mujeres está reñida con el ser una “buena gitana”. Impera una doble moral que, por un lado, alienta a seguir con los procesos individuales de superación, y por otro, cuestiona el que se abandonen rasgos tradicionales de la identidad cultural gitana.

Pese a todas las dificultades, las mujeres gitanas se atreven a construir sus identidades, intentando compaginar las tendencias modernas junto a las tradicionales.

Los ciclos vitales

Las identidades no son estáticas sino que el individuo las va construyendo según las circunstancias y las diferentes etapas de desarrollo. Tener en cuenta el ciclo vital en el desarrollo de la propia identidad es un legado de Erikson, quien ha sido el primero en comprender que la maduración de la personalidad de un sujeto se efectúa por fases de desarrollo que son consideradas universales, es decir que rigen para todos los seres humanos. No obstante, la existencia de particularidades



¹⁵ GONZÁLEZ CORTÉS, Carmen, en “Romipen en femenino. Gitaneidad en femenino.”

propias de cada cultura provocan que el sujeto deba adaptar su crecimiento a los significados particulares que su entorno socio-cultural la asigne a cada fase del ciclo vital.

En otras palabras, según González de Rivera:

“el desarrollo psicológico sigue un esquema general que se completa en etapas críticas sucesivas. El conjunto tiene que formar siempre un todo armónico e integrado y un fallo en alguna de las etapas inevitablemente repercute en todas las demás. Cada una de ellas tiene su momento y su entorno apropiado. No es bueno retrasarse mucho, porque la persona clave en cada momento puede dejar de estar disponible al cabo de cierto tiempo. Tampoco es bueno adelantarse, porque una maduración prematura puede dificultar la solidificación de los logros de la fase anterior.”¹⁶

Ahora bien, Erikson ha denominado a las crisis propias de cada etapa de desarrollo como *crisis normativas*. Estas crisis del ciclo vital o crisis normativas reúnen las siguientes características:

- 1. Son normativas:** todo ser humano debe afrontarlas para el desarrollo de su personalidad.
- 2. Deben facilitar la epigénesis de la personalidad:** el desarrollo de la personalidad del individuo tiene lugar a través de fases o etapas en el que sus potencialidades innatas deben encontrar un entorno que propicie un crecimiento saludable.
- 3. Son secuenciales:** cada crisis permite el aprendizaje de un recurso interior o capacidad que va a ser necesario para afrontar la etapa siguiente.
- 4. Pueden resolverse en éxito o en fracaso:** cada crisis puede resultar en un éxito o en un fracaso del sujeto en superarla, según alcance (o no) los objetivos propios de cada fase o, en otras palabras, logre (o no) desarrollar las capacidades que requiere cada etapa.¹⁷

16 GONZALEZ DE RIVERA, José Luis, 2006, *Crisis emocionales*, Madrid: Editorial Espasa Calpe, ISBN: 84-670-2014-8, p. 159.

17 GONZALEZ DE RIVERA, José Luis, 2006, *Crisis emocionales*, Madrid: Editorial Espasa Calpe, ISBN: 84-670-2014-8, p. 159.

En el ciclo vital del ser humano se diferencian la etapa de la gestación, la niñez, la adolescencia, la edad adulta joven y la edad madura. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), establecer con exactitud los períodos de edades que comprende cada etapa es prácticamente imposible, ya que los ciclos de inicio y fin son variables según las circunstancias psicosociales, dependiendo de cada persona y de su contexto.¹⁸

En el modelo socio-cultural de la comunidad gitana, reviste una especial importancia las etapas de la adolescencia y de la juventud, sobre todo, porque se estimulan el empleo y el matrimonio a una edad temprana, cuando aún no ha finalizado la construcción de la identidad del individuo. Correspondería preguntarse cómo repercute la asimilación de semejantes responsabilidades en la construcción de la propia identidad.

Entonces, dentro de la comunidad gitana, el período de la adolescencia (10-15 años) se caracteriza por ser la etapa del aprendizaje, de la definición del *sí mismo*. Se invierte el tiempo en la formación, en la capacitación, en los eventos lúdicos. Los índices de responsabilidad no son altos.

En cambio, en el ciclo de la juventud (15-24 años) se comienza la fase de la producción, bien sea económica o familiar. Producción hacia el sistema, perpetuarlo y mejorarlo en la medida de lo posible. La responsabilidad es alta y con repercusiones comunitarias.

A estas etapas corresponde el inicio de la construcción de la identidad personal que se relaciona con la búsqueda de la propia definición de sí mismo del sujeto (*autodefinición*) y la aceptación o reconocimiento del entorno significativo de la identidad que va adquiriendo. La decisión crítica de quién se es y de qué se quiere hacer con la vida personal es la más difícil de tomar y, según la cultura de pertenencia, esta decisión se posterga, por lo menos, hasta los dieciocho años aunque generalmente se tarda más. Pero en la comunidad gitana, generalmente, las tradiciones han impuesto tiempos más cortos y los mandatos dictan que la elección de un oficio en los hombres o la necesidad en las mujeres de contraer matrimonio a

18 GONZÁLEZ CORTÉS, Carmen, en "Romipen en femenino. Gitaneidad en femenino."

una edad temprana para cumplir con las tareas reproductivas. No obstante, ahora se viven tiempos de cambios en las tradiciones y de menor presión en los mandatos culturales, sobre todo, porque la comunidad gitana está siendo permeable a las exigencias de modernidad provenientes del entorno socio-cultural con el que convive. Quizás como producto de la complejidad de la vida actual, las costumbres más férreas están cediendo espacio a comportamientos más flexibles y abiertos, a transformaciones y adaptaciones al entorno que parecen necesarias para la propia supervivencia. Por ejemplo, se puede mencionar la búsqueda de mayor cualificación laboral por lo cual se empieza a aceptar la importancia de los estudios secundarios y universitarios, retrasando por ello la inserción laboral de los menores. O, asimismo, el mandato de que la mujer debe ser únicamente madre y esposa devota está empezando a admitir como peculiaridad (hasta que tal vez, en lo futuro, sea aceptado como normalidad) la formación y capacitación profesional de las mujeres.





Propuesta de Trabajo 1: Autonombrarse

Objetivos:

- Reflexionar sobre nuestra identidad
- Tomar conciencia de la integralidad de nuestra identidad
- Trabajar la afirmación de nuestra identidad y sentirnos orgullosas de quiénes somos
- Conocer en profundidad a nuestras compañeras de viaje

Desarrollo:

Marcela Lagarde, antropóloga mexicana (entre otras cosas) en su publicación: "Cuadernos inacabados nº 48: Para mis socias de la vida"¹⁹ nos propone que para desarrollar liderazgos tenemos que presentarnos en todo nuestro esplendor. Ya que cada una de nosotras somos muchas cosas y debemos tomar conciencia y sentirnos orgullosas de ello.

La dinamizadora da la bienvenida a las participantes del taller y les provee de hojas y bolígrafos, posteriormente les informa que tienen unos minutos para hacer un listado de los aspectos que consideren más relevante en sus historias vitales, no solo aquello que les gusta o disgusta, sino especialmente qué y quién es cada una de ellas.

Por ejemplo:

- Nombre
- Edad
- Genero
- Orientación sexual

¹⁹ Lagarde y de los Ríos, Marcela: "Cuadernos inacabados nº 48 para mis socias de la vida..." Ed. Horas y Horas. Madrid.

- Cultura
- Estado conyugal
- Profesión / Oficio
- Estudios
- Estado de salud, enfermedades importantes de su vida
- Grupos en que participan
- Aspectos familiares: aún tienen padres, hijos o hijas, hermanos, tíos y tías, etc.
- Con quién viven y en donde
- Capacidades y habilidades que destacan de sí mismas
- Otros

Cada una de las participantes del taller tiene 5 minutos para presentarse de viva voz

Se puede reflexionar sobre los aspectos que hayan coincidido, cómo se han sentido al escucharse a sí mismas,

Recursos:

Hojas y bolígrafos suficientes para el grupo

Duración:

Para grupos de 10 personas unos 60 min.



Propuesta de trabajo 2: El retrato

Objetivos:

- Tomar conciencia de nuestra identidad internalizada
- Contrastar las identidades: asignada, aprendida e internalizada
- Valorar críticamente la identidad asignada y racionalizarla. Decidir si se quiere seguir asumiendo esa personalidad, roles, expectativas, etc. o no

Desarrollo:

En un primer momento de la dinámica se pide que cada integrante del grupo realice un retrato verbal de sí misma, como si fuera una fotografía instantánea y todas escuchan con atención.

Un segundo momento y tras proveer a las participantes de recortes de revistas, periódicos, etc. con imágenes de personas desempeñando diferentes ocupaciones (trabajos tradicionales y no tradicionales, maestras, cuidadoras, peluqueras, actrices, venta ambulante, médicas, etc.) se pide a cada integrante del grupo que tome una foto con la que se identifica (no por el parecido físico) y la enseñe al grupo fundamentando porque piensa que esa foto la representa.

En el tercer momento de esta dinámica y con una actitud crítica pero al mismo tiempo muy respetuosa el grupo valora esa elección. Posteriormente se analizará entre todas como se sintió cada una con las críticas, se analizará qué es lo que ven los demás de cada una y se contrastará en que aspectos coincide y en cuáles no con la identidad propia, se valorará si la visión externa de las participantes del grupo ha ayudado a que se conozca mejor y como esas opiniones afectan a nuestra propia visión.

Recursos:

- Recortes suficientes de revistas
- Periódicos que ejemplifiquen las ocupaciones tradicionales y no tradicionales de manera tal que reflejen un mosaico de la sociedad actual.

Duración:

Para grupos de 10 personas unos 120 min.



Propuesta de Trabajo 3: Tu vida: una aventura para vivirla!

Objetivos:

- Profundizar en el conocimiento de una misma
- Tomar conciencia de las pautas que rigen mis elecciones diarias y mis proyecciones a largo plazo
- Ver la influencia de los valores de la comunidad en nuestras propias valoraciones

Desarrollo:

Cada integrante del grupo intentará resumir en una hoja cual es su filosofía de vida, cuales son los valores por los cuales se rige, reflexionando sobre los siguientes aspectos:

- Reglamentos personales: cuáles son mis propias normas
- Refranes preferidos, sabiduría popular, experiencias ajenas, principios fundamentales, etc. que usualmente sueñan en nuestra cabeza

Una vez identificados estos aspectos se puede pedir a cada una de las participantes que intente responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué tipo de decisiones tomo teniendo en cuenta solo mis aprendizajes personales, mi historia vital?
2. ¿En qué ámbitos de mi vida pesan más mis propias reglas que las normas de mi familia, amigos, compañeros, conocidos, etc.? En cuáles es al revés?

Cada una expone su trabajo y el grupo debatirá sobre la objetividad del "informe" (o parte del mismo) y en el plenario se evaluará si la dinámica ayudó a conocerse mejor a sí mismo y a los demás.

Recursos:

Hojas y bolígrafos suficientes para el grupo

Duración:

Para grupos de 10 personas unos 60 min.





Propuesta de Trabajo 4: Quiero ser....

Objetivos:

- Reflexionar sobre mi identidad
- Dialogar sobre prejuicios y estereotipos que nos alejan del conocimiento de otros
- Identificar elementos identitarios que me ayudan a desenvolverme en el mundo de hoy
- Tomar conciencia de otros grupos minoritarios y sus relaciones con la mayoría

Desarrollo:

Para motivar la reflexión se pasa una película de actualidad dónde se vean diversos elementos culturales, estereotipos, prejuicios, etc. Se sugiere la película "Quiero ser como Beckham" de Manga Films.

Posteriormente se pide a las participantes que se separen en grupos de 4 o 5 personas y respondan a las siguientes preguntas guía:

- ¿Que elementos traigo de mi casa y mi cultura que me ayudan a desenvolverme hoy en día y cuáles me dificultan ser una mujer gitana de hoy?
- ¿Que prejuicios tengo de la cultura mayoritaria?
- ¿Que prejuicios tiene la cultura mayoritaria y otros grupos que viven entre nosotras?
- ¿Qué me toca hacer todos los días para desenvolverme en espacios multiculturales?
- ¿Qué me gustaría que hicieran los demás para sentirme cómoda y aceptada en el colegio, el trabajo, la iglesia, con los amigos?

Una vez que se hayan terminado, entre todas eligen una portavoz. Posteriormente se reúne todo el grupo y cada sub-grupo va contando a las conclusiones que ha llegado a través de su portavoz.

La coordinadora podrá preguntar cómo se han sentido al ver otras personas que se enfrentan a dificultades similares que las gitanas para desarrollar su día a día y qué aprendizajes podemos extraer.

Recursos:

Película que motive el debate: *Quiero ser como Beckham*. Manga Films S.L., Barcelona, 2002. Duración: 108 min.

Duración:

Para grupos de 10 personas unos 180 min.



Propuesta de trabajo 5: Mi reflejo

Objetivos:

- Ahondar en el conocimiento personal de cada miembro del grupo
- Identificar y valorar las capacidades, habilidades y destrezas que cada participante posee
- Tomar conciencia de aquellos elementos que cada participante considera positivo para desenvolverse en diversos ámbitos de la sociedad

Desarrollo:

La coordinadora del grupo preparará una caja (de zapatos o similar) forrada con papel de regalo y colocará dentro un espejo (la caja debe estar cerrada).

Se le explica al grupo que dentro de la caja se encuentra la figura de la persona más importante del mundo y que deberán pasarla de mano en mano. Cada integrante se asomará a la caja para mirar su contenido y en silencio debe formularse las siguientes preguntas:

- ¿Qué sabes de mi?
- ¿Que quisieras cambiar de mi?

Estas preguntas se formularán solo internamente y sin hacer ningún comentario hasta que todos se hayan asomado a la caja.

En el plenario, la coordinadora preguntará a cada participante, si encontró una respuesta a esas preguntas, y que, realmente, esa es la persona mas importante del mundo para cada uno de nosotros. En la medida que aceptemos a esa persona seremos capaces de tomar conciencia de nuestro yo integral, y fortalecer aquello que cada una considere positivo y trabajar aquello que obstaculiza para ser felices con nosotras mismas.

Recursos:

Caja preparada con el espejo

Duración:

Para grupos de 10 personas unos 50 min.





Desarrollo de la autoestima

“Tu vida es importante. Respétala.
Lucha por alcanzar tus más altas posibilidades.”

Nathaniel Branden,
Los seis pilares de la autoestima.

El significado primordial de la autoestima es la confianza en la eficacia de la propia mente, en la capacidad de pensar, de tomar decisiones de vida y de búsqueda de la felicidad.

Nathaniel Branden, psicoterapeuta canadiense, da la siguiente definición de autoestima:

“La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente:

1. La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.
2. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.”¹

La autoestima consiste en valorar y reconocer lo que uno/a es y lo que puede llegar a ser. Según Enrique Rojas, en *¿Quién*

¹ BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 21-22.

eres?, la autoestima “se vive como un juicio positivo sobre uno mismo, al haber conseguido un entramado personal coherente basado en los cuatro elementos básicos del ser humano: físicos, psicológicos, sociales y culturales. En estas condiciones va creciendo la propia satisfacción, así como la seguridad ante uno mismo y ante los demás.” De esta definición, el psiquiatra granadino realiza un análisis al respecto que se simplifica en el siguiente cuadro:

Cuadro 3.1. Claves para alcanzar una buena autoestima

Concepto clave	Análisis/Desarrollo	Conclusión
1) El juicio personal	Comprende el haber y el debe, los aspectos positivos y negativos, lo ya conseguido y lo que queda por alcanzar.	El análisis debe culminar en una AFIRMACION POSITIVA que le de valor a las ganancias sobre las pérdidas.
2) La aceptación de uno mismo	Se alcanza un estado de paz relativa: uno se acepta a pesar de las limitaciones, los errores, las frustraciones (<i>expectativas no cumplidas</i>)	Uno está de acuerdo con su persona cuando asume las aptitudes y las limitaciones.
3) El aspecto físico	Comprende la morfología corporal (belleza, estatura, ...) y las características fisiológicas (enfermedades físicas o psicológicas, congénitas o adquiridas)	Hay que integrar el aspecto físico a la aceptación de nuestra personalidad.
4) El patrimonio psicológico	Involucra la conformación de un estilo personal integrado por: los pensamientos, la inteligencia, la conciencia, la fuerza de voluntad, el lenguaje verbal y no verbal, la interpretación de la vida, etc.	La personalidad debe ser percibida como positiva en su totalidad.

Concepto clave	Análisis/Desarrollo	Conclusión
5) El entorno socio-cultural	Es el ámbito en donde se desarrollan los recursos para la comunicación interpersonal y lo que de ella se deriva.	Tener relaciones sociales saludables es indicativo de una autoestima buena.
6) El trabajo	Es importante la identificación con el trabajo que se realiza y que se realice con compromiso, amor y dedicación.	El trabajo debe ser fuente de satisfacción personal, tanto por el trabajo en sí o por las ventajas que el trabajo nos proporciona (ej: Llevar adelante a nuestra familia, etc.).
7) Evitar la envidia o compararse con los demás	Compararse con los demás es cotejar superficies, no profundidades y si la interpretación de la vida del otro nos agrada entonces se debe transformar en referente a emular.	Tener un proyecto de vida propio y satisfactorio es que realiza la confianza en uno mismo.
8) Desarrollar la empatía, el ponerse en el lugar del otro.	Es importante la mirada comprensiva, indulgente y tolerante hacia la propia persona y hacia los demás.	Un signo de madurez es la capacidad para saber perdonarse y perdonar a quienes nos rodean.
9) Hacer algo positivo por los demás.	El acto de entrega hacia los demás, de dar algo por propia voluntad que el otro necesita, es motivo de cierta armonía interior.	La entrega hacia los demás, mezcla de generosidad y de satisfacción personal, es otro indicador de buena autoestima cuando no implica un autosacrificio o anulación personal.

Fuente: ROJAS, Enrique, 2001, *¿Quién eres?*, Madrid: Ediciones Temas de Hoy S.A., p. 320-324.

La autoestima es parte de la identidad personal y está profundamente marcada por la condición de género que determina en gran medida la vida individual y colectiva de las mujeres, tanto de manera positiva como de forma nociva. Según Lagarde, repensar la autoestima desde el feminismo ha generado un campo teórico comprometido con los intereses de las mujeres.²

Lagarde explica que sin soledad no hay desarrollo de la autoestima, debido a que la soledad es un estado imprescindible de conexión interior, de autoconocimiento mediante la evocación, el recuerdo, la reflexión, el análisis y la comprensión, y es, desde luego, un estado imprescindible para descansar de la tensión que produce la presencia de los otros. La soledad es un estado necesario para experimentar la autonomía.³

Branden es contrario a la tradición que ve como modo de elevar la autoestima el conseguir la valoración de las personas significativas de nuestro entorno. Entiende que realmente no necesitamos la valoración de los demás sino más bien la de nuestro interior. En sus palabras: "Si nos desarrollamos de forma normal, transferimos la fuente de aprobación del mundo a nosotros mismos; pasamos de lo exterior a lo interior."

La autoestima de pertenencia por relación con los otros es siempre temporal y frágil, y coloca a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad. Dejar de pertenecer y perder los vínculos es siempre una doble pérdida: la derivada del hecho en sí, y la del daño de la autoestima fincada tanto en el vínculo con los otros, como en el goce de su reputación, prestigio o poder como si fueran propios. El daño es mayor cuando, además, se pierde la posibilidad de ocupar espacios y territorios y de acceder a recursos y oportunidades a través de los otros⁴. Según Lagarde, estos son los motivos fundamentales por los que no se debe depositar la autoestima en los otros y confundir la estima en que nos tienen los demás con la propia estima.

2 LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 65.

3 LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 80.

4 LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 94.

La identidad de las mujeres como *seres para otros* es la base de la autoestima mediada por la estima de los otros. Una forma de subsanar este comportamiento disfuncional es la de repensarse una misma sin que medie la mirada del otro, buscar la propia valoración y respeto.

Por supuesto que el camino hacia una autoestima sana es sinuoso, entraña dificultades que hay que sortear, si bien merece el esfuerzo y, sobre todo, hay que entender que es un proceso personal, una trayectoria que parte de una decisión íntima cuando es iniciado en la adultez. Lagarde aclara lo siguiente:



“...Subjetivamente la autoestima se sostiene y se nutre de un conjunto de capacidades que provienen de la individuación: la autovaloración, la autocrítica, la autoevaluación, la disposición a la responsabilidad propia, la asunción de decisiones propias. Y todo ello conduce al desarrollo de experiencias relacionales y subjetivas primordiales para las mujeres: a la vivencia de tener límites personales, es decir, a la diferenciación en relación con los otros y a la posibilidad de la autonomía entendida como definición y delimitación del yo.”⁵

La autoestima verdadera, a diferencia de la ilusión de autoestima, se logra como parte de un aprendizaje que integra los siguientes factores:

- 1. La autocrítica:** como un proceso que incluye el reconocimiento de los propios errores, el aceptarlos, saber perdonarlos y, por fin, superarlos así como reconocer aquello que se hace bien, que genera satisfacción y sentido de utilidad, sea o no reconocido por los demás: es suficiente con el propio reconocimiento.
- 2. La responsabilidad:** aceptar que la propia vida es consecuencia de las decisiones personales y salir del rol de víc-

⁵ LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 91.

timas, del papel secundario porque las mujeres no son el retrato fuera de foco de una fotografía tomada por otro, sino que pueden ser (y deberían ser) las protagonistas de su propia existencia. De este modo, si el presente no las satisface es porque seguramente está permitiendo, de algún modo, por acción o por omisión, que así suceda. Es una decisión personal trabajar para cambiarlo, reflexionar sobre cuáles son las probables causas de tal insatisfacción y actuar en consecuencia, para, así, poder crear la situación de vida que sea más acorde con las propias expectativas.

3. El respeto hacia sí misma y hacia el propio valor como persona.

Para ejercer la igualdad primero hay que tener bien en claro que la propia valía, de que no se es menos que nadie y ese "nadie" también incluye a los hombres. Se puede seguir cargando exclusivamente con las responsabilidades domésticas porque no hay posibilidad de que la pareja elegida comparta esa carga, pero no es lo mismo hacerlo y valorarlo y saber que ese tiempo que se dedica a la familia tiene un sentido, que hacerlo como una autómata sin darle valor alguno. El valor al tiempo dedicado a los demás es un derecho propio, como el valor a la recuperación de espacios personales para la propia salud psíquica. El respeto hacia sí misma también debe partir del reconocimiento propio, del amor propio y del derecho a ser felices, como cualquier otro ser humano.



4. El límite de los propios actos y el de los actos de los demás: relacionado con el respeto está la cuestión del principio que debe regir los actos y es el de no dañar al otro y el de no permitir que el otro nos dañe. El principio de no iniciar una acción con la intención de dañar al otro, no significa que sin quererlo o buscarlo se pueda efectivamente dañarlo. Si bien no haber tenido la intención ni la voluntad de dañarlo conlleva la posibilidad de reparar ese daño más fácilmente que si se hubiera causado a propósito. El principio de no dañar a otro lleva implícita la cuestión de que también se tiene el derecho de evitar que otro nos cause algún daño, de reivindicar el respeto como condición básica de toda relación.

5. La autonomía, como la búsqueda de espacios para la autorrealización y la independencia, es tan importante como los otros aspectos aquí reseñados y quizás se consigue luego de haber transcurrido un buen camino de ese trayecto al que se denomina autoestima.

El camino hacia la autoestima es sinuoso, no es fácil partir de la desvalorización propia o ajena hacia la meta que es la valorización propia, sobre todo cuando este camino se inicia en la madurez porque no viene como equipaje de la infancia o de la adolescencia. Branden, al respecto señala:

“El nivel de nuestra autoestima no se consigue de una vez y para siempre en la infancia. Puede crecer durante el proceso de maduración o se puede deteriorar. Hay gente cuya autoestima era más alta a los diez años que a los sesenta, y viceversa. La autoestima puede aumentar y decrecer y aumentar otra vez a lo largo de la vida.”⁶

Lagarde hace referencia a alcanzar en la adultez un punto de inflexión como consecuencia de una elección de vida coherente:

“Cuando las mujeres logran resolver el conflicto interior por haber cambiado, entonces sus decisiones y sus opciones, su capacidad de adaptarse a condiciones adversas o de avanzar

6 BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 52.

y desarrollarse se integran como nutriente de la autoestima en sentido estricto. Es decir, en estas condiciones aumenta la autovaloración por lo logrado y por haber vencido la impotencia o la imposición de condiciones inadmisibles. Emerge así una condición de autoestima, la potencia personal.”⁷

Rojas entiende que la autoestima es parte de:

“Percibir correctamente la realidad, aceptarse a uno mismo, vivir con naturalidad, concentrarse en los problemas y las dificultades, tener un espacio privado que nos de autonomía y mantener unas relaciones interpersonales profundas previamente seleccionadas van dando forma, a la larga, a la plenitud personal.”⁸

La relación de la autoestima y la calidad de vida

La autoestima crea un conjunto de expectativas acerca de lo que es posible y apropiado para cada una. Estas expectativas tienden a generar acciones que se convierten en realidades y tales realidades confirman y refuerzan las creencias originales. Branden sentencia que “La autoestima -alta o baja- tiende a generar las profecías que se cumplen por sí mismas.”⁹

Sin duda, es la baja autoestima la que orienta una actitud y comportamientos de forma contraria al propio bienestar y sabotea los momentos de felicidad y los logros que se pueden obtener en la vida. La baja autoestima es causa generadora de disfuncionalidades, de la toma de decisiones o de realizar elecciones perjudiciales.

7 LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas, p. 95.

8 ROJAS, Enrique, 2007, *¿Quién eres?*, Madrid: Ediciones Temas de Hoy S.A., ISBN: 978-84-8460-573-7, p. 333.

9 BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 32.

La calidad de vida disminuye o no se consigue el bienestar deseado porque tener una autoestima baja se convierte en el principal problema a superar. Desde luego, los pensamientos y la actitud no están direccionados a buscar el beneficio propio ni el aprendizaje personal sino que está centrado en las carencias, en el pasado que no es del propio agrado y en el futuro que no deparará nada mejor. El presente deja de tener importancia y con él la oportunidad de ser felices.

Ante situaciones vitales de pérdida de un ser querido o momentos económicos desfavorables, sin duda, la baja autoestima genera mayor resistencia a poder sobrellevar tales circunstancias porque la persona tiende a identificarse con su malestar y se queda sólo con el aspecto negativo de la pérdida sin ver la oportunidad de aprendizaje que toda situación dolorosa entraña. La persona con baja autoestima tiende a sentirse víctima de la situación, se pregunta ¿por qué me pasa esto justo a mí? No significa que, ante un hecho trágico, la persona no pueda derrumbarse y atravesar una dura crisis, sino que si la persona cuenta con una alta autoestima tendrá seguramente más recursos para sobreponerse y dirigir nuevamente su vida. Según Branden, una autoestima positiva es “ como el sistema inmunitario de la conciencia, que proporciona resistencia, fuerza y capacidad para la regeneración ”¹⁰

Aún cuando una persona con baja autoestima pueda tener logros en su vida, esa sensación de no ser merecedor de lo bueno que le sucede hará que las metas que vaya alcanzando en su vida no lo satisfagan, nada parece ser suficiente. En cambio, con autoestima sana, la búsqueda de la felicidad es la que motiva la propia acción o la búsqueda de sentido. Se busca la expresión del *ser*.

10 BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 36.

¿Por qué es importante desarrollar la autoestima? Una autoestima sana no es la solución a todos los problemas pero, no obstante, puede ser de gran ayuda para resolverlos de la mejor forma posible. Branden lo expone del siguiente modo:

“La autoestima no es el sustituto del techo sobre nuestra cabeza o de la comida en el estómago de uno, pero aumenta la probabilidad de poder encontrar la manera de satisfacer tales necesidades. La autoestima no es el sustituto del conocimiento y de las habilidades que uno necesita para actuar con efectividad en la vida, pero aumenta la probabilidad de que uno las pueda adquirir.”¹¹

Si la vida demanda la resolución de determinados problemas, por ejemplo la búsqueda de un nuevo ingreso económico para la familia, un recurso que no se puede dejar de lado para conseguir el empleo que hace falta es el de desarrollar la autoestima. De hecho, la confianza en sí misma y en la propia valía sobreviene fundamental para lograr cualquier proyecto personal.



11 BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 40.

Las fuentes interiores de la autoestima

Las fuentes interiores de la autoestima son el sentido propio de valía y la confianza en que se es plenamente capaz de enfrentar los desafíos de la vida. Branden explica que una autoestima saludable se sustenta en un doble pilar conformado por la *eficacia personal* y el *respeto a una misma*, y si alguno de ellos falta: la autoestima se deteriora. En sus palabras, define a estos pilares del siguiente modo:

“La *eficacia personal* significa confianza en el funcionamiento de mi mente, en mi capacidad para pensar y entender, para aprender, elegir y tomar decisiones; confianza en mi capacidad para entender los hechos de la realidad que entran en el ámbito de mis intereses y necesidades; en creer en mí mismo; en la confianza en mí mismo. El *respeto a uno mismo* significa el reafirmarme en mi valía personal; es una actitud positiva hacia el derecho de vivir y de ser feliz; el confort al reafirmar de forma apropiada mis pensamientos, mis deseos y mis necesidades; el sentimiento de que la alegría y la satisfacción son derechos innatos naturales.”

Un consejo que se les puede dar a las técnicas (o técnicos) que intenten elevar la autoestima de las mujeres gitanas es que comprendan cómo opera la dinámica de la autoestima en sí mismas, qué factores inciden en incrementar la propia autoestima o comprender como lograron un nivel de autoestima sano en ellas.

Algo en lo que coinciden todos los teóricos es en el hecho de que la autoestima es una experiencia íntima, reside en el centro de cada ser. Debido a ello, una gran dificultad en el intento de incidir positivamente en la autoestima de las personas es el hecho de que no se puede trabajar directamente sobre ella. La autoestima es una consecuencia, un efecto de determinadas prácticas. Branden identifica seis prácticas que tienen una importancia crucial para elevar la autoestima, según su propia experiencia como psicoterapeuta.

Cuadro 3.2. Las seis prácticas de la autoestima según Branden

La práctica de vivir conscientemente

Vivir de manera consciente significa estar conectados con nuestros actos, nuestras motivaciones, valores y propósitos y comportarnos de manera razonable. La acción debe ser adecuada a la consciencia. El vivir conscientemente es vivir siendo responsable hacia la realidad, preocuparme, sobre todo, de distinguir los hechos en sí de las interpretaciones que hagamos sobre los hechos o de las emociones que nos generen. Otro aspecto importante es interesarnos en saber dónde estamos en relación con nuestros proyectos de vida, si los estamos logrando o estamos fracasando. Estar dispuesto a ver y corregir nuestros errores. Ser receptivo a los conocimientos nuevos y estar dispuesto a reexaminar nuestras creencias. Perseverar en el intento de comprender pese a las dificultades. Comprometernos con la vida como si se tratara de un camino de superación y aprendizaje.

La práctica de la aceptación de sí mismo

La aceptación de sí mismo conlleva la idea de compasión, de ser amigo de mí mismo. Branden lo explica así: "Supongamos que he hecho algo que lamento, o de lo cual estoy avergonzado y por lo cual me reprocho. La aceptación de sí mismo no niega la realidad, no afirma que sea en realidad correcto lo que está mal, sino que indaga el contexto en el que se llevó a cabo una acción. Quiere comprender el porqué. Quiere conocer por qué algo que está mal o es inadecuado se consideró deseable o adecuado o incluso necesario en su momento."

La práctica de la responsabilidad de sí mismo

Es asumir que una es la artífice de su propia vida, una es responsable de la consecución de los propios deseos, de las elecciones que hace, de las consecuencias de sus actos y de los comportamientos que asume frente a las demás personas, de la propia conducta, de la forma de jerarquizar el tiempo del que dispone, de la felicidad personal, de aceptar o elegir los valores según los cuales vivo.

La práctica de la autoafirmación

La autoafirmación significa respetar mis deseos, necesidades y valores y buscar su forma de expresión adecuada en la realidad. Significa la disposición a valerme por mí misma, a ser quien soy abiertamente, a tratarme con respeto en todas las relaciones humanas. Está relacionada con la autenticidad.

La práctica de vivir con propósito

Vivir con propósito es fijarse metas productivas en consonancia con nuestras capacidades. Fijarse metas concretas y actuar para conseguirlas. Para ello es necesario cultivar la autodisciplina, es decir la capacidad de organizar nuestra conducta en el tiempo al servicio de tareas concretas. Hay que prestar atención al resultado de nuestros actos para averiguar si nos conducen a donde queremos llegar.

La práctica de la integridad personal

Tiene que haber una coherencia entre nuestros valores, nuestros ideales y la práctica de nuestro comportamiento. Nuestra conducta debe reconducir a nuestros valores. Significa cumplir con nuestros compromisos, con nuestra palabra y genera confianza en quienes nos conocen. Es el aspecto moral de la autoestima del que no se puede prescindir.

Fuente: BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós.

Claves para reconocer una baja autoestima

Principalmente, las personas con baja autoestima se consideran no aptos para enfrentar los desafíos de la vida. Sienten la carencia, el “no puedo”, el “no soy capaz”.

Se consideran indicadores de una autoestima insuficiente cuando una persona carece del respeto a sí misma, no repara en sus necesidades y deseos, y/o no confía en sí misma para ganarse la vida o hacer frente a los desafíos de la vida. El indicador decisivo, según Branden, para saber si una persona tiene una alta o baja autoestima reside en sus acciones: lo que determina el nivel de autoestima es lo que la persona hace, en el contexto de sus conocimientos y sus valores, su nivel de coherencia interna, que se refleja en el exterior.

Hay rasgos visibles de forma natural y directa que distinguen a una persona que tiene una autoestima saludable sobre quien tiene una autoestima afectada y es, sobre todo, el placer que la misma persona proyecta del hecho de estar vivo. Se ve en su mirada, se siente en la tranquilidad con la que se expresa y habla de sus virtudes y defectos de forma honesta y directa. Es natural y espontánea. Demuestra interés por la vida y está abierta a nuevas oportunidades.

Las personas con baja autoestima realizan una serie de interpretaciones de la realidad que son sumamente perjudiciales y Enrique Rojas¹² las describe del siguiente modo:

- 1. Tendencia a la generalización:** se toma la excepción por regla, empleándose términos categóricos a la hora de valorar lo que les sucede del estilo: “a mí todo me sale mal o nunca tengo suerte con “
- 2. Pensamiento dicotómico o absolutista:** Rojas define este concepto como: “binomio extremo de ideas absolutamente irreconciliables”.

12 ROJAS, Enrique, 2007, *¿Quién eres?*, Madrid: Ediciones Temas de Hoy S.A., ISBN: 978-84-8460-573-7, p. 330-331.

- 3. Filtrado negativo:** se da cuando los pensamientos de la persona giran en torno a un acontecimiento negativo sin prestarle atención a las situaciones positivas y favorables de su vida.
- 4. Autoacusaciones:** consiste en la tendencia de la persona a culpabilizarse por cuestiones en las que no es clara su responsabilidad o directamente no tiene responsabilidad alguna.
- 5) Personalización:** se trata de interpretar cualquier queja o comentario como una alusión personal.
- 6) Reacción emocional y poco racional:** el argumento que desencadena una emoción de signo negativo es errático, ilógico y la persona tiende a extraer conclusiones que la perjudican.



El sentido del humor: estrategia de la resiliencia y de la risoterapia

“Reir es de sabios.”

Marco Valerio Marcial, poeta romano, siglo I d.C.

La resiliencia es la capacidad de un sujeto para superar circunstancias de especial dificultad, gracias a sus cualidades mentales, de conducta y adaptación, según Kreisler (1996).

En la obra *La resiliencia: resistir y rehacerse* (2003) se define la resiliencia como integrante de las realidades educativas, terapéuticas y sociales y precisa: “...la resiliencia es la capacidad de una persona o un grupo para desarrollarse bien, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves”¹³.

Las estrategias de adaptación que adquiere la persona ante circunstancias adversas son útiles para protegerla de sufrimientos demasiado pesados de sobrellevar y liberar energías a través de encontrar otra perspectiva sobre la realidad. El *sentido del humor* es la estrategia de adaptación por excelencia puesto que compromete a casi toda la persona, su intelecto, sus emociones, su fisiología. El humor genera una toma de distancia del problema y una mirada divertida sobre la propia condición.



13 MANCIAUX, Michel (Compilador), 2003, *La resiliencia: resistir y rehacerse*, Barcelona: Editorial Gedisa S.A., ISBN: 84-7432-969-8, p.22.

La Risoterapia es concebida como una estrategia que lleva a asumir una actitud predispuesta a ver posibilidades más alegres o beneficiosas en cada momento de la vida y no detenerse ante el primer pensamiento decepcionante cuando sucede algo no deseado.

Es una técnica que está conectada con la parte inteligente del ser humano: enseña a desarrollar el sentido del humor y a utilizar la creatividad para buscar alternativas satisfactorias ante las circunstancias de la vida.

Al respecto, José Elías en *Guía Práctica de Risoterapia* aclara que “esta estrategia nos ayuda a ubicarnos, de forma inteligente, en cada momento, para obtener los mejores resultados, actuar con nuestras capacidades afinadas al máximo y ser lo más felices que podamos.”¹⁴

Se destacan los efectos beneficiosos que se le atribuyen a la risa, tales como: eliminar el estrés, las tensiones, la ansiedad, la depresión, el colesterol, los dolores, el insomnio, así como disminuir los problemas cardiovasculares, respiratorios y de cualquier enfermedad. Nos aporta aceptación, comprensión, alegría, relajación, abre nuestros sentidos, ayuda a transformar nuestras pautas mentales, según la revista digital: “En buenas manos. Salud y terapias naturales”.

El propósito de quienes realizan la terapia de la risa es aprender a tener una apreciación distinta y mejor de sí misma, de las propias posibilidades y de las posibilidades que brinda el entorno.¹⁵

14 ELIAS, José, 2005, *Guía práctica de Risoterapia*, Madrid: Orión Ediciones, ISBN: 8493465909, p. 11.

15 ELIAS, José, 2005, *Guía práctica de Risoterapia*, Madrid: Orión Ediciones, ISBN: 8493465909, p. 22.



Propuesta de Trabajo 1: Enredar la lana

Objetivos:

- Tomar conciencia de aspectos positivos de mi personalidad
- Afirmación de aquellas claves personales positivas
- Reflexionar acerca de las interrelaciones en el grupo
- Valorar la importancia de cada una de nosotras en el equipo

Desarrollo:

Todas las participantes se colocan en un círculo y comienza cualquiera de ellas cogiendo el ovillo de lana lo lanza a cualquiera de nuestras compañeras mientras se sostiene la hebra y así sucesivamente hasta formar un embrollo. Cada vez que alguien recibe el ovillo y justo antes de tirarlo nuevamente debe expresar de manera contundente algo que haga realmente bien, se tiene que notar que se lo cree.

Una vez que todas hayamos dicho al menos una cosa que hacemos muy bien, esta dinámica nos ayudará a escuchar aspectos positivos de nuestra personalidad, si somos pocas en el grupo sería interesante ver cuantos elementos positivos somos capaces de decir de nosotras mismas, todo un desafío.

Posteriormente la coordinadora nos invita a mirar cómo ha quedado el círculo y que hemos construido con la lana: que seguro se ha convertido en un buen embrollo, una telaraña, una verdadera red que nos permitirá reflexionar sobre nuestro papel en el grupo. Para ello podemos responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo trabajamos en red?
- ¿Nos afecta lo que hace cada una?
- ¿Que sucede si cualquiera de nosotras se mueve, deja su hebra o tira más?
- ¿Que situación de la vida real puede equipararse a este ejercicio, que ventajas y desventajas tiene trabajar en red?

Recursos:

- Un ovillo de lana

Duración:

Para un grupo de 10 personas 25 minutos





Propuesta de trabajo 2: ¡Anúnciate!

Objetivos:

- Identificar aspectos positivos de nuestra personalidad
- Sistematizar aspectos de mi identidad, conocimientos, habilidades y destrezas, así como capacidades
- Externalizar aspectos que afirmen mi auto-estima

Desarrollo:

La coordinadora propone a las integrantes del grupo que hagan una lista de aquellos aspectos que consideran positivos de si mismas:

- Aspectos de su personalidad: simpatía, seriedad, responsabilidad, perseverancia, meticulosidad, puntualidad, etc
- Capacidades:
- Habilidades: manuales, sociales,
- Conocimientos: aprendidos en casa, la escuela, la iglesia, el grupo, etc.

Posteriormente y con la lista en la mano se propone que en unos 10 o 15 minutos cada integrante redacte un anuncio de periódico, con el objetivo de que alguien nos compre por nuestro valor, por lo buenas que somos y



lo bien que hacemos las cosas. Puede ser un anuncio divertido o serio, pero lo importante es que intentemos realmente de que alguien nos lleve a su casa.

Una vez que hayamos terminado de escribirlo se lo pasamos a una compañera para que lo lea en voz alta y compartimos entre todo el grupo los anuncios, cómo nos hemos sentido a lo largo de la dinámica y reflexionamos:

- ¿Ha sido fácil pensar aspectos positivos de mi persona o me costó demasiado?
- ¿Qué sensaciones he tenido mientras oía mi anuncio?
- ¿Cómo me siento cuando escucho hablar bien de mí?

Recursos:

Hojas y bolígrafos suficientes para el grupo

Duración:

Para un grupo de 10 personas 60 minutos



Propuesta de Trabajo 3: ¡Salvataje!

Objetivos:

- Analizar como cada una reconoce y es consciente de sus valores y su forma de vida.
- Como se aceptan y defienden esos valores.

Desarrollo:

La coordinadora invita a todas a ponerse cómodas para la siguiente dinámica, si se puede tener una habitación ambientada genial! Ahora nos pondremos en ambiente: la coordinadora nos contará que todas las integrantes del grupo nos encontramos en alta mar dando un precioso paseo una tarde de verano. Sin embargo y de manera inesperada nos indican que debemos abandonar el barco, pero hay un gravísimo problema solo hay un bote salvavidas y únicamente caben la mitad de las personas.

Paso siguiente, la coordinadora nos hará formar dos grupos (a y b) y explicará cuál será el rol:

Grupo A:

Cada integrante del grupo "a" tendrá 2 minutos para dar las razones por las cuales ella es quien debe sobrevivir, cual es la utilidad de su vida para sí y para los demás, aunque todas deben intentar sobrevivir.

Grupo B:

Por su parte el grupo "b", escucha atentamente las razones y harán de observadoras de la defensa que han hecho cada una que quiere sobrevivir y porque. Deberán resaltar que aspectos se han tenido más en cuenta: de la personalidad, materiales, formación, oportunidades, etc.

En el plenario todas podrán dialogar sobre el objetivo de la dinámica y que utilidad tuvo en cada una de las integrantes, que hemos considerado más importante y que elementos hemos descartado.



Propuesta de trabajo 4: Dar vuelta la tortilla

Objetivos:

- Identificar pensamientos negativos que bloquean mi pleno desarrollo personal y profesional
- Tomar conciencia y analizar esas ideas
- Transformar esos juicios negativos sobre mi persona en frases más reales y amables con nosotras mismas

Desarrollo:

La dinamizadora invita por turnos a las participantes del grupo a completar las siguientes frases en el papelógrafo:

- La mujer gitana no es buena para _____
- Nunca podré _____
- El resto de las personas piensan que yo _____
- Mi problema es que _____
- Si yo hago _____ las personas perderán su respeto por mí
- No puedo trabajar de _____ porque _____
- Mis compañeros y compañeras dicen que yo _____
- La Juani es mejor que yo porque _____
- No voy a llegar a _____
- Sé que me van a decir que no en _____
- _____ no es para mí porque _____

Ahora cada una de las participantes va a escribir en un papel cuál de estos pensamientos le afecta a sí misma y puede agregar algunos más. Esos pensamientos negativos que todo el tiempo nos dicen que no somos suficientemente buenas, suficientemente inteligentes o suficientemente guapas

Estas frases nos ayudan a identificar cuáles son los obstáculos que nos ponemos nosotras mismas y nos ponen otros para no poder desarrollarnos plenamente en nuestra vida.

Posteriormente y tras dejar unos minutos para que cada una piense sobre estas afirmaciones, la dinamizadora va a proponer que pensemos en qué hechos reales fundamentan esas afirmaciones.

Este ejercicio que se denomina reestructuración nos permitirá desprendernos de suposiciones que lo único que hacen es hacernos sentir poco valiosas, inferiores o sin derecho a alcanzar nuestros objetivos. Para ello vamos a analizar las frases que hemos elegido y en un papel responderemos las siguientes preguntas¹⁶:

1. ¿Contribuye este pensamiento a valorarme como persona?
2. ¿Dónde aprendí este pensamiento?
3. ¿Es un pensamiento lógico?
4. ¿Es verdadero este pensamiento?

Con este ejercicio hemos sido capaces de identificar pensamientos negativos, reflexionar desde dónde vienen y cómo se fundamentan. El próximo paso en este ejercicio es reestructurarlo y convertirlo en una afirmación más real y consciente, reemplazando el juicio negativo (no soy buena para) en un

16 Domar, Alice D: "Cuida de ti misma como cuidas de los demás". Ed. Urano. Barcelona, 2002.

pensamiento que no debería existir o en uno que puede ser constructivo (cuando estudie... seré buena en...).

Una buena idea es escribir los dos pensamientos el negativo y su reconstrucción positiva a continuación y cuando aparezca el primero en cualquier momento del día recuerdes y te repitas el segundo.

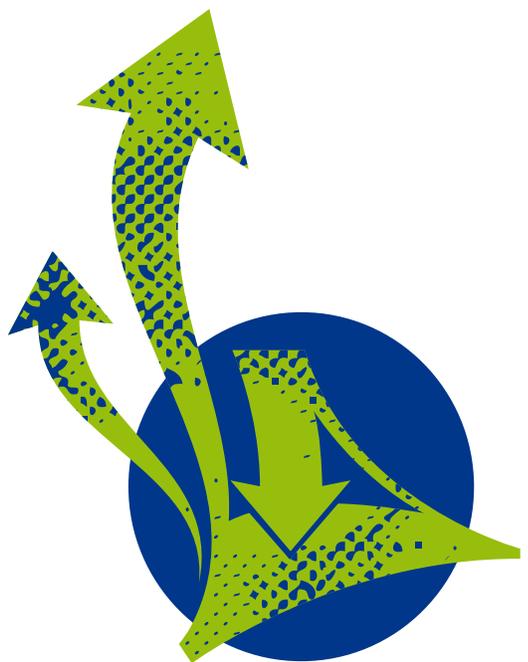
Ahora trabajamos en parejas y comentamos con nuestras compañeras aspectos de la dinámica que nos hayan parecido interesantes.

Recursos:

Papelógrafo o pizarra; hojas y bolígrafos suficientes para el grupo.

Duración:

Para un grupo de 10 personas 90 minutos





Propuesta de Trabajo 5: Animación de pensamientos negativos¹⁷

Objetivos:

- Identificar pensamientos negativos que bloquean mi pleno desarrollo personal y profesional
- Tomar conciencia y analizar esas ideas desde otra perspectiva: el ridículo
- Transformar esos juicios negativos en pensamientos divertidos, ridículos, que permitan relativizar su influencia sobre la respuesta emocional.

Desarrollo:

Las participantes deben sentarse cómodas y relajadamente y se les pide que imaginen algún pensamiento negativo usual, uno no demasiado doloroso, pero sí negativo. Pensemos en aquello que siempre nos viene a la cabeza:

- No soy buena para _____
- Yo no puedo _____
- _____ no es para mí porque _____

Tras la identificación de ese pensamiento o juicio negativo sobre cada una vamos a pensar que nos lo dice un personaje que normalmente nos dé risa, puede ser un dibujo animado, un cómico de moda en un concurso de chirimoyas, etc. lo que se os ocurra. Lo importante es que esta voz que va a decirnos el pensamiento negativo no cuente con nuestro respeto, si no que al imaginarlo nos entre una tentación de risa. Se deja unos momentos para que las participantes pongan caras y voces a los juicios.

¹⁷ Adaptación de la dinámica "cómo enfrentarse a la crítica interna" de Elías, José, 2005, *Guía Práctica de Risoterapia*, Madrid: Ed. Orión, p. 143.

El paso siguiente es proponer que ese mismo pensamiento lo va a emitir una parte de nuestro cuerpo. Se indica a las participantes del grupo que mentalicen a sus rodillas, codos, axilas u orejas diciendo el pensamiento negativo, se les agregan ojos, nariz, pestañas, boca, etc. Se les deja unos momentos para que puedan ir pensando en esto.

Finalmente se les pide que piensen unos instantes en sus nalgas verbalizando el juicio negativo y se les pregunta de una manera contundente: ¿Quién en su sano juicio haría caso de su culo diciéndole eso? ¿Tú le haría caso?

Entre todas se puede comentar que personajes eligieron, cómo se han sentido a lo largo de la dinámica. No es necesario indagar sobre el pensamiento negativo en particular pero sí se puede comentar acerca del proceso y reírse un rato todas juntas.

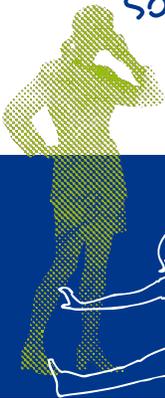
Recursos:

Un espacio que permita relajarse y estar cómodas.

Duración:

Para un grupo de 10 personas 40 minutos

La inteligencia emocional, la asertividad y otras habilidades sociales como estrategias para el desarrollo profesional



“Debes hacer lo que te crees incapaz de hacer.”

Eleanor Roosevelt

El desarrollo de la inteligencia emocional así como de las habilidades sociales permitirá a las mujeres gitanas (así como a las mujeres en general) superar el conflicto de poderes típicos de la sociedad patriarcal que promueve el binomio maltrato-sumisión y propiciar un espacio en el que ellas también logren su propia realización personal de acuerdo a sus propias inquietudes y talentos.

En la obra de Hendrie Weisinger: *La inteligencia emocional en el trabajo*, se halla la siguiente definición (2001:17):

“La inteligencia emocional es, en pocas palabras, el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados. [] La inteligencia emocional se utiliza de forma intrapersonal (cómo desarrollarla y utilizarla en relación a uno mismo) e interpersonal (cómo ser más efectivos en nuestras relaciones con los demás).”

En la fase intrapersonal, la inteligencia emocional está íntimamente vinculada con el autoconocimiento y el desarrollo de la autoestima (si bien la autoestima ha merecido un capítulo aparte en la presente guía porque es un aspecto fundamen-

tal para el desarrollo personal); en la fase interpersonal, en el aspecto de la relación con los demás, la inteligencia emocional se vincula, en cambio, con las habilidades sociales, sobre todo con la asertividad.

En el informe elaborado por el Dr. Carlos Hué García titulado: "Inteligencia emocional y prevención del maltrato de género"¹ se realiza la siguiente aseveración:

"Las mujeres con una alta inteligencia emocional son personas con una alta autoestima, capacidad de autocontrol, seguridad, iniciativas, optimismo, alta asertividad y alta capacidad para las relaciones sociales, se muestran comunicativas, seguras, tienen capacidad para colaborar en condiciones de igualdad e incluso para ejercer liderazgo en su grupo de referencia."

A ello agrega que "...La mujer aprende a través de la mejora de su autoestima, por medio del incremento de su asertividad y otras habilidades sociales a negociar, pactar, a enfrentarse a los problemas, al agresor y al entorno desde el primer momento."

Las técnicas o técnicos que trabajan con las mujeres gitanas deben tener en claro que las mujeres deben dejar atrás el papel de víctimas o de ser pasivo en el que pueden estar ubicadas debido al paradigma patriarcal de su entorno. Las mujeres gitanas deben desarrollar aptitudes o capacidades adecuadas para tomar la iniciativa con el propósito firme de mejorar su calidad de vida, como efecto de la toma de sus propias decisiones y elecciones vitales.

En el mundo cotidiano, para tener éxito ninguna inteligencia es más importante que la *personal*, según Gardner, psicólogo de



¹ HUE GARCIA, Carlos, 2004, "Inteligencia emocional y prevención del maltrato de género", Ponencia de las Segundas Jornadas sobre Violencia Familiar, Universidad de Zaragoza.

la Facultad de Ciencias de la Educación de Harvard. Si uno no la tiene, elegirá inadecuadamente con quién casarse, qué trabajo aceptar, entre otros factores e incluye las capacidades para discernir y responder adecuadamente al humor, el temperamento, las motivaciones y los deseos de los demás. Gardner, en *Multiple Intelligences: The Theory in Practice* (1993) distingue entre la *inteligencia intrapersonal* y la *inteligencia interpersonal*. Define a la segunda del siguiente modo:

“La *inteligencia interpersonal* es la capacidad para comprender a los demás: qué los motiva, cómo operan, cómo trabajar cooperativamente con ellos.”

Y la distingue de la *inteligencia intrapersonal*, clave del autoconocimiento, como el acceso a los propios sentimientos y la aptitud de recurrir a ellos para guiar nuestra propia conducta. Define a la *inteligencia intrapersonal* como “...una capacidad correlativa, vuelta hacia el interior. Es la capacidad de formar un modelo preciso y realista de uno mismo y de ser capaz de usar ese modelo para operar eficazmente en la vida.”

Peter Salovey, psicólogo de Yale, ha desentrañado las formas en que podemos imprimir inteligencia a nuestras emociones y entiende que la inteligencia emocional está integrada por cinco componentes, que se describen en el siguiente cuadro.

Cuadro 4.1. La inteligencia emocional según Salovey

<p>1) Conocer las propias emociones</p>	<p>La conciencia de uno mismo es la clave de la inteligencia emocional. Las personas que tienen claridad sobre sus sentimientos, toman decisiones en su vida que van de acuerdo con ellos y, en general, aciertan.</p>
<p>2) Manejar las emociones</p>	<p>Capacidad de manejar los sentimientos para que sean adecuados. Implica la capacidad de serenarse, de canalizar la irritabilidad, la ansiedad y la melancolía excesivas.</p>
<p>3) La propia motivación</p>	<p>Supone ordenar las emociones en aras de un objetivo. Autodominio emocional</p>
<p>4) Reconocer emociones en los demás</p>	<p>Es la empatía, es decir la capacidad de ponerse en el lugar del otro. La comprensión de las motivaciones de los demás genera que seamos más receptivos y tolerantes.</p>
<p>5) Manejar las relaciones</p>	<p>Supone la habilidad de percibir las emociones de los demás para una interacción serena con ellos.</p>

Fuente: Salovey, *Emotional Intelligence*, según cita de Goleman, *La inteligencia emocional*, Ed. Vergara, p.189.

La inteligencia emocional integra habilidades como la de perseverar (saber motivarse y persistir frente a las decepciones); el autodominio o "...controlar el impulso y demorar la gratificación; regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanzas."²

2 GOLEMAN, Daniel, 2002, *La inteligencia emocional*, México: Javier Vergara Editor, ISBN:968-497-205-9.

Las habilidades sociales y el desarrollo de la asertividad

En la esfera de las relaciones interpersonales, las habilidades sociales consisten en conductas, pensamientos y emociones, que generan relaciones satisfactorias con los demás y son de gran ayuda para lograr objetivos personales.

Una definición sobre las habilidades sociales es la siguiente:

“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 posibilidad de futuros problemas.”³

Según Elia Roca, en *Cómo mejorar tus habilidades sociales*⁴, explica que la psicología científica ha abordado el estudio de las habilidades sociales considerando tres dimensiones:

1. Las conductas observables, como el idioma gestual, la mirada, el contenido de la comunicación verbal, entre otros.
2. Los componentes fisiológicos: se alude a la hiperactivación del sistema nervioso que se produce al experimentar la ira o la ansiedad.
3. Las cogniciones, es decir, los pensamientos, creencias puesto que de nuestra forma de percibir y valorar la realidad dimana un comportamiento consecuente con ello.

La *asertividad* es una parte esencial de las habilidades sociales que reúne las actitudes y pensamientos que favorecen la autoafirmación como personas y la defensa de los derechos propios con respeto, es decir sin agredir ni permitir ser agredido.

3 CABALLO, Vicente, 2002, *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*, Editorial S.XXI.

4 ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional, Valencia: ACDE Ediciones, ISBN: 84-931156-9-X, p.10.

La comunicación asertiva es una forma de expresión honesta, directa y equilibrada, que tiene el propósito de comunicar nuestros pensamientos e ideas o defender nuestros intereses o derechos sin la intención de perjudicar a nadie, es decir de acuerdo con el principio que debe regir nuestros actos: el principio de no dañar a otro (*naeminen ladere*).

Las consecuencias de adoptar una conducta asertiva son las siguientes, según Roca:

- “ - facilita la comunicación y minimiza la posibilidad de que los demás malinterpreten nuestros mensajes.
- ayuda a mantener relaciones interpersonales más satisfactorias.
- aumenta las posibilidades de conseguir lo que deseamos.
- incrementa las satisfacciones y reduce las molestias y conflictos producidos por la convivencia.
- mejora la autoestima.
- favorece las emociones positivas en uno mismo y los demás.
- quienes se relacionan con una persona asertiva obtienen una comunicación clara y no manipuladora, se sienten respetados y perciben que el otro se siente bien con ellos.”⁵

Fundamentalmente, cuando nos referimos a las conductas no asertivas aludimos a la *inhibición* y a la *agresividad*.

La inhibición es una forma de comportamiento no asertivo que se caracteriza por la subordinación, el sometimiento, la pasividad y la dependencia de los demás, esperando su aprobación. Según Roca, una persona inhibida tiene “ la tendencia a adaptarse excesivamente a las reglas externas o a los deseos de los demás, sin tener suficientemente en cuenta los propios intereses, sentimientos, derechos, opiniones y deseos”⁶

En cambio, la agresividad es la conducta no asertiva de signo opuesto a la inhibición que consiste en sobrevalorar las opi-

5 ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional, Valencia: ACDE Ediciones, ISBN: 84-931156-9-X, p.12.

6 ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional, Valencia: ACDE Ediciones, ISBN: 84-931156-9-X, p.12.

niones, sentimientos e intereses personales sin tener en cuenta las opiniones, derechos o sentimientos de los demás, incluso llegando al extremo de rechazarlas ofendiendo o atacando a la persona que las profesa. La conducta agresiva puede degenerar en violencia y maltrato familiar.

Cuadro 4.2. Características de las personas agresivas

- No respetan los derechos, opiniones o intereses de las demás personas.
- Actitud autoritaria: se muestran seguras de sí mismas, sinceras y directas pero de forma inadecuada, con desprecio hacia quienes no opinan igual.
- Expresan sus opiniones de forma excesivamente emocional, exageradamente hostil.
- Consideran que el uso de la violencia es el único medio eficaz de resolver conflictos.
- No reconocen ninguna responsabilidad en las consecuencias negativas que su conducta ofensiva provoca en los demás.
- Encuentran justificaciones a su conducta en nombre de la verdad, la sinceridad o el error en que supuestamente incurrió el otro.

Fuente: ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional, p.15.

La sociedad en general y las normas culturales tradicionales tienden a favorecer las conductas inhibidas en las mujeres y las agresivas en los hombres. Este es un tema de crucial importancia porque puede llevar al extremo del maltrato de género y de la muerte de muchas mujeres en España. De hecho, la agresión machista se ha cobrado la vida de 77 mujeres en el 2008, según los datos suministrados por la Red Estatal de Organizaciones Feministas contra la violencia de género, habiendo superado la cifra record de mujeres que se había alcanzado en el año 2004: de 72 mujeres, de acuerdo a las estadísticas proporcionadas por el Instituto de la Mujer, como lo evidencia el cuadro que se presenta a continuación.

Cuadro 4.3. Muerte de mujeres por causas machistas (a mano de parejas o ex-parejas)



Fuente: Instituto de la mujer (2007).

El paradigma patriarcal es el marco sociológico en el que vivimos en la actualidad que engendra y propaga la diferencia de poder entre géneros dando al hombre un lugar de dominación y a la mujer un rol de sumisión o dependencia, por lo menos de manera tradicional. Esta hegemonía masculina, no obstante, deja de reproducirse de “forma natural” en tanto las mujeres y los hombres vamos siendo conscientes de que esos lugares asignados culturalmente pueden ser cambiados gracias a nuestra acción. En la medida en que las mujeres reconozcan su propia valía, empiecen a desarrollar las habilidades sociales necesarias para cumplir sus metas y logren derrumbar los muros impuestos desde afuera para encontrar su propio camino, se dejarán de repetir esas tradiciones que las anulan y les impiden simplemente ser.

Las tradiciones gitanas se hayan de algún modo reafirmadas por el paradigma patriarcal. La institución por excelencia de la comunidad gitana es la familia y dentro de ella se entablan los mecanismos de reconocimiento y la valía de sus miembros, según un estudio realizado por Carmen González Cortés titulado: “Gitaneidad en femenino”. Dentro de la familia, las relaciones tienen una jerarquía que depende de las variables de sexo y edad, en la que se otorga mayor poder al hombre y desde la edad más avanzada a la menos avanzada, por lo que la mujer, cualquiera sea su edad, siempre se encontrará en una posición

de subordinación y, por ende, de menor valor frente a la autoridad del hombre.

En la misma investigación, González explica que el matrimonio posiciona a la mujer en un estatus de mayor reconocimiento dentro de la comunidad gitana y la fidelidad es considerada como un “don divino” para la mujer gitana, que no debe ser seguido por el hombre, a quien sí se le admiten las infidelidades.

Las funciones de la mujer gitana se ciernen al ámbito privado en el que cumplen con las obligaciones de cuidado hacia su cónyuge, sus padres, sus suegros, sus hijos. Un rol al que están acostumbradas desde pequeñas puesto que es habitual que a las niñas se le asignen tareas de cuidado de sus hermanos y hermanas menores e, incluso, tareas domésticas.

Por supuesto, que actualmente se están produciendo muchos cambios en la sociedad en general y tienen incidencia también en las tradiciones gitanas y ya es más complicado preservar las costumbres gitanas sin que se filtren las nuevas formas de actuación de las mujeres en la sociedad. La crisis actual en sus costumbres se asume con una “doble moral”: por un lado se admiten ciertos cambios y por el otro se condenan, sobre todo en lo relativo a las mujeres.

En efecto, González señala que hay varios factores que hacen permeables los cambios dentro de las comunidades gitanas, como ser:

1. Los oficios a los que por tradición se ha dedicado la comunidad gitana están decreciendo, con un claro desmoronamiento de la economía familiar que genera que cada vez haya más necesidad de acceder a la formación profesional para conseguir un empleo digno.
2. La crisis que se evidencia: el nivel de vida ha subido y el poder adquisitivo se ha estancado, lo que hace necesario que más de un miembro de la familia deba salir a trabajar para llevar adelante la unidad familiar.
3. Se empiezan a contemplar casos de separaciones y divorcios y casos en que las mujeres empiezan a ser el único sustento de la familia, entre otros factores.

El nuevo rol de la mujer en la sociedad que lucha por el ejercicio de sus derechos y en la búsqueda de oportunidades fuera del ámbito doméstico-familiar hacia una situación de igualdad con el hombre, repercute en las decisiones que empiezan a tomar las mujeres gitanas que aprovechan la crisis en sus economías familiares para tomar decisiones que en otros momentos, quizás, no se hubieran atrevido.



Las técnicas o técnicos del sector social que se dedican al empoderamiento de las mujeres gitanas deben aprovechar este momento de cambios a nivel general y particular de las comunidades gitanas para impulsar o fomentar el empoderamiento de las mujeres gitanas. Ellas pueden desarrollar habilidades sociales, como la asertividad, y alcanzar un nivel de autoestima alta que no dependa de la aprobación o el reconocimiento de los demás sino de sí mismas.

No obstante, el desarrollo de la asertividad y de la autoestima no debe significar para la mujer gitana dejar de ser gitana: el conocer las reglas sociales inherentes a su comunidad de pertenencia y poder ser crítica con ellas o no acatarlas a rajatabla no debe tener el efecto de dejar de ser parte de ese mundo. Ellas, por lo contrario, deben seguir participando de su mundo pero desde el nuevo lugar que vayan asumiendo.

Roca realiza la siguiente apreciación:

“Cuando un grupo observa a una persona cuyo comportamiento, aspecto, etcétera, no tiene en cuenta las “reglas” de conducta compartidas por sus miembros, suele producirse una reacción de rechazo que se ha llamado “fenómeno de cuerpo extraño”, por su paralelismo con la reacción de rechazo que manifiesta un organismo vivo cuando se introduce en él algún elemento ajeno, como un órgano trasplantado.”

No obstante, las mujeres gitanas, en su nuevo rol, de mayor iniciativa hacia su comunidad pueden lograr que desaparezcan esos prejuicios hacia ellas, el miedo a lo diferente. Pueden demostrarle a los suyos que sus cambios producen más beneficios que perjuicios y que seguramente su nuevo *modo de hacer*, como consecuencia de su modo de ser, repercutirá de modo positivo en toda la comunidad.

Para ello, deben ante todo tener paciencia, no buscar ir por el camino recto, directo al enfrentamiento con la comunidad, sino intentar comprender que muchos pueden en principio no aceptarlas porque su nuevo comportamiento es contrario a las creencias que aquellas personas adoptaron durante toda su vida y el nuevo modo de hacer puede crearles un conflicto interno y emociones negativas que no saben controlar de modo adecuado.

Los derechos y las técnicas asertivas

La comprensión de los derechos asertivos y nuestro derecho a hacerlos valer tanto en el ámbito personal como profesional es un aspecto que puede redundar en un gran beneficio para nosotras, para nuestro progreso personal y profesional.

En la obra *Cuando digo no, me siento culpable* (2003) de Manuel Smith, se introduce un decálogo de derechos asertivos que son los siguientes:

1. El derecho a ser mi propio juez
2. El derecho a elegir si nos hacemos responsables de los problemas de los demás
3. El derecho a elegir si queremos o no dar explicaciones
4. El derecho a cambiar de opinión
5. El derecho a cometer errores
6. El derecho a decir "no lo sé"
7. El derecho a no necesitar la aprobación de los demás
8. El derecho a tomar decisiones ajenas a la lógica
9. El derecho a no comprender las expectativas ajenas
10. El derecho a no intentar alcanzar la perfección

En la obra *Asertividad: cómo ser tú mismo sin culpas* (2007) de Eduardo Aguilar, se mencionan los siguientes derechos asertivos:

- ser feliz;
- ser tratado con respeto y dignidad;
- considerar tus propias necesidades;
- cambiar de opinión;
- cometer errores;
- expresar tus propios pensamientos y opiniones;
- rechazar peticiones sin sentirte culpable o egoísta;
- establecer tus propias prioridades y tomar tus propias decisiones;
- sentirte bien contigo mismo;
- realizar peticiones;
- hacer menos de lo que eres humanamente posible;
- pedir reciprocidad;
- tener éxito;
- tu privacidad;
- tomarte tu tiempo para reflexionar;
- no usar tus derechos.

Las técnicas asertivas son recursos a nuestra disposición que sirven para hacer valer nuestros derechos ante los demás, sea en el ámbito familiar o laboral.

Algunas técnicas asertivas son:

Formas de decir NO
<ol style="list-style-type: none">1. NO natural, de manera espontánea.2. Escuchar activamente y después decir NO: se reitera lo que ha expresado la otra persona demostrando que se entendió la petición y luego se responde el NO.3. No razonado: se dice NO y se da una explicación sincera.4. No temporal: sería un NO de oportunidad, por el momento, diferente al NO definitivo.
Disco Rayado
Es muy utilizada para hacer o rechazar peticiones. Se trata de repetir una y otra vez nuestra petición (o rechazo) hasta que es aceptada por el interlocutor.
Banco de Niebla
Se busca en la crítica o postura del otro algún criterio que nos parezca razonable y se lo reconoce pero no se adopta ni se cambia la postura o el motivo personal.
Aserción negativa
Consiste en asumir los propios errores o defectos reconociendo las críticas y nuestra voluntad de corregirlos sin, por ello, adoptar actitudes defensivas o ansiosas.
Aserción positiva
Consiste en asumir nuestra propias cualidades o en resaltar o elogiar las cualidades de los demás.
Interrogación negativa
Tiende a desarrollar en los demás la crítica para obtener más información y a discernir si son constructivas o manipulativas.
Flexibilidad
Intenta sintonizar o empatizar con el interlocutor en aras de adaptar la forma en que transmitimos nuestro mensaje y obtener una respuesta o actitud favorable de su parte. La empatía es la llave que debe abrir el planteo del mensaje, el cómo, porque poniéndonos en el lugar del otro podemos encontrar acuerdos que pueden ser el punto de partida para un acuerdo en la cuestión que nos interesa.

Fuente: Curso - Taller: "Asertividad: una herramienta para la formación profesional" de las Lic. En psicología Claudia Castellanos y Marisol Tovar citando a Manuel J. Smith en *Cuando digo no me siento culpable*.

Muchas veces, las mujeres tendemos a postergar deseos, necesidades o asuntos que queremos realizar por el simple hecho de que interfieren necesidades o deseos de otras personas a los que no podemos o no sabemos decir que no. Hay que intentar ser asertivas y considerar nuestras necesidades y deseos y asignarles una prioridad, permitirnos nuestro espacio sin sentirnos culpables. Para ello, podemos valernos de las técnicas asertivas que nos pueden facilitar la nada sencilla tarea de decir que *no*, intentando que el destinatario de nuestro límite no se enfade con nosotras, nos respete y, en el mejor de los casos, hasta nos comprenda.

Claves para conseguir empleo y mejorar la empleabilidad

“El futuro no se construye sólo analizando el presente, sino modificándolo, pero su modificación comienza por imaginar el futuro. El que quiera cambiar su futuro debe comenzar por imaginarlo y, de manera retrospectiva, volver poco a poco al presente, identificando cuáles son las inercias que se deben romper y cuáles son las inercias [los comportamientos] que se deben crear para alcanzar el futuro imaginado.”

Manuel Romo, *Tu proyecto de vida, estrategias para identificar y alcanzar tus metas*.

No hay nada mejor que trabajar en lo que a una le gusta. Si vamos a buscar empleo o queremos cambiar de trabajo porque el actual nos hace infelices, pues hay que encontrar el modo de cumplir la meta o el sueño de trabajar en algo que nos satisfaga. Para ello hay que tener en cuenta que hoy en día se asume que no es suficiente el conocimiento técnico requerido para el puesto de trabajo anhelado, sino que el éxito en nuestro desempeño depende también del desarrollo de las habilidades sociales y de nuestra inteligencia emocional, sin soslayar el rol que nuestra autoestima juega en todo lo que hacemos.

El trabajo reviste una gran importancia en nuestra vida y emplear nuestra capacidad productiva en una tarea que nos resulte placentera es altamente recomendable. Al respecto, en *El respeto hacia uno mismo*, Branden expresa lo siguiente (2006:116):

“si no descubrimos la necesidad y el placer de utilizar nuestra capacidad productiva y creativa, nos perderemos una de las más valiosas recompensas con la que cuenta nuestra especie: nos privaremos de una de las grandes experiencias específicamente humanas.”

En *Asertividad: una herramienta para la formación profesional. Manual del tutorado*, las psicólogas Claudia Castellanos y Marisol Tovar han aclarado lo siguiente:

“Una de las mayores dificultades en la vida del ser humano es saber lo que se quiere lograr en la vida. Poseer este conocimiento brinda un sentimiento de seguridad, satisfacción y motivación hacia la Autorrealización. Para iniciar con la planeación de tu vida es necesario que conozcas las bases con que cuentas para construir tu propio proyecto. Es fundamental propiciar una sana aceptación de ti mismo y de las circunstancias que te rodean y desarrollar ciertas habilidades [las habilidades sociales] que te resultarán favorecedoras en este proceso.”

Ahora bien, se debe partir de identificar nuestro sueño, que debe ser realizable y estar relacionado con nuestras habilidades o capacidades personales (entendidas como las cualidades y recursos internos que hemos desarrollado a lo largo de nuestra experiencia vital). Siempre va a convenir emplearnos en alguna profesión que esté relacionada con nuestras aptitudes o destrezas. Lo ideal es que coincida nuestro interés por una profesión o empleo determinado con las habilidades competenciales que dicha profesión o puesto requiere. Por ejemplo, una mujer que sueña con ser enfermera y siempre se le dio muy bien el cuidado de los demás y le gusta pero quisiera hacer de ello una profesión y percibir un sueldo.



Entonces debería perseguir ese sueño y gestionar sus recursos y su tiempo para alcanzarlo.

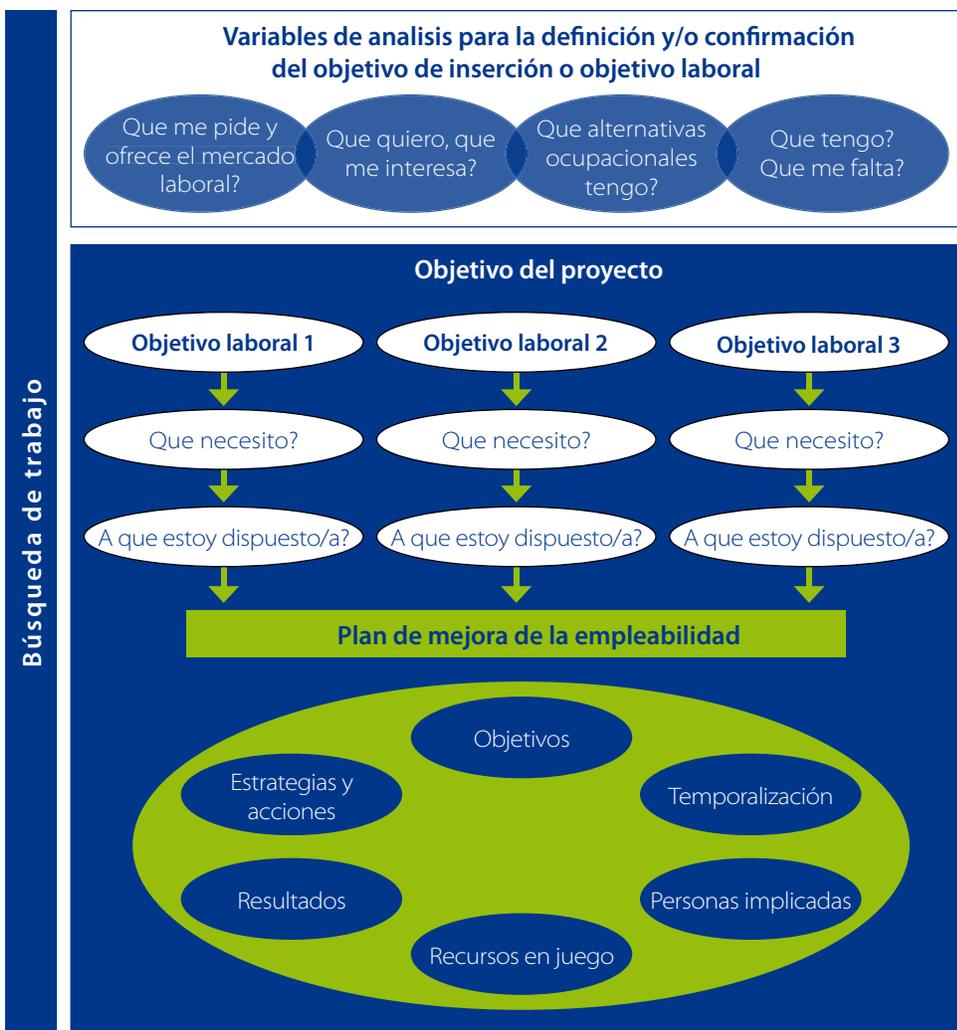
Las mujeres gitanas a veces se encuentran con la dificultad de que por el rol tradicional que les ha tocado cumplir, postergan y renuncian a sus propios sueños en aras de que el grupo familiar pueda cumplir los suyos. Por ello, es tan importante que refuercen su autoestima y tomen consciencia de que ellas también son merecedoras de la felicidad y de lograr su propio proyecto de vida personal y profesional.

En general, la inserción laboral reviste un carácter complejo porque depende de varios factores, como los subjetivos, culturales, biográficos y económicos, tal como lo expone Marta Colomer en su informe *La empleabilidad* (2008), para la Fundación Secretariado Gitano.

Por ello, Colomer propone que se parta de un análisis de la empleabilidad⁷ para así conectar los factores de la empleabilidad con la realidad de la persona, sus capacidades y las necesidades del mercado. Además del análisis, plantea una mejora de la empleabilidad que puede ser útil para que las mujeres gitanas adopten un proyecto profesional que les permita desarrollar sus capacidades competenciales para conseguir trabajo o cambiar el que tienen por uno mejor o más satisfactorio.

En este sentido, el informe citado indica que el proyecto profesional se puede estructurar en tres fases: la fase inicial, la fase de trabajo y la fase de cierre.

7 La empleabilidad es definida como “la posición que tiene una persona en un momento determinado de su vida con respecto a una ocupación concreta”.



Fuente: COLOMER, Marta en *La Empleabilidad*, informe de la Fundación Secretariado Gitano, 1 de octubre 2008, p. 43.

El cuadro diseñado por Colomer grafica las tres fases del proyecto profesional para la inserción laboral partiendo de unas series de preguntas que la aspirante a un empleo debe plantearse, como qué es lo que quiero, qué es lo que tengo y qué es lo que me falta aparte de conocer qué posibilidades ofrece el entorno para ser realistas. Se puede soñar pero con los pies en la tierra e intentar equilibrar aspiraciones, realidad y esfuerzos direccionándolos a lograr la meta profesional.

Colomer propone dos casos prácticos (cuya lectura es altamente recomendable) que describen de forma didáctica el proceso del proyecto profesional adecuado a un caso particular y la forma de ejecutarlo o de hacerlo posible. Para ello, el

proyecto profesional deriva en un plan de acción que puede ser estructurado del siguiente modo:

1. Objetivos concretos
2. Estrategias y acciones
3. Calendario
4. Responsables y personas implicadas
5. Resultados

La comunicación verbal y no verbal: cuestiones clave para una entrevista laboral con éxito

Comunicar no es colocar un mensaje dentro de una botella y lanzarla al mar con la esperanza de que alguien la encuentre, la recoja y, con suerte, decida respondernos. La comunicación es interesada: el emisor transmite un mensaje con la intención de que el receptor la descodifique de una determinada manera y la comunicación resulta eficaz cuando esto mismo sucede.

Ahora bien, la comunicación es un intercambio de información entre por lo menos dos personas en las que interviene la subjetividad de cada una y la forma en que interpretan la realidad. Por ello, en la comunicación interfieren las creencias, los valores e incluso las emociones de la persona emisora y receptora del mensaje emitido en un cierto espacio-tiempo.

Se suele diferenciar entre la comunicación verbal, en la que interviene el lenguaje hablado o escrito, de la comunicación no verbal, que le otorga significado e interpreta el lenguaje corporal, dentro de una determinada cultura y sociedad.

¿Qué sucede cuando la comunicación se establece entre personas de dos culturas diferentes? ¿Qué sucede cuando la comunicación se establece entre dos personas de dos culturas diferentes en la que una de ellas forma parte de la cultura mayoritaria y otra de una cultura minoritaria? ¿Qué sucede cuando la comunicación se establece entre dos personas de dos culturas diferentes en la que una de ellas forma parte de la cultura mayoritaria y otra de una cultura minoritaria, en una

sociedad que valora a la primera y tiene prejuicios e infravalora a la segunda?

Con las preguntas planteadas se reproduce la técnica del bolero de Ravel para reflexionar un hecho que de manera expresa y cotidiana le acaece a las comunidades gitanas en los diferentes países en que conviven con una cultura mayoritaria que no las acepta y, muchas veces, las rechaza de formas que incluso pueden atentan contra los derechos humanos. El fenómeno de la multiculturalidad es visto como el hecho de culturas que conviven en un mismo ámbito geográfico pero no se mezclan, no fomentan el intercambio, no se aceptan en términos de igualdad o, incluso, pueden llegar a la intolerancia en términos de discriminación y marginalización de la otra cultura, la diferente. Ello, en contraste con el fenómeno de la interculturalidad, que admite la reciprocidad, el intercambio, el respeto mutuo y en el que, en definitiva, las dos culturas ganan, ambas se enriquecen.

Sobre lo expuesto hay mucho que decir y, sobre todo, mucho que hacer, pero en esta guía vamos a contemplar sólo un aspecto estricto de la realidad: la comunicación que acontece en el ámbito de una entrevista laboral, momento crucial para acceder al puesto de trabajo anhelado, que las mujeres gitanas deben enfrentar con el empleo de sus recursos y de las habilidades sociales desarrolladas, teniendo, además, en cuenta pautas sociales vigentes, que van a ser consideradas en el presente título.



Claves para una entrevista laboral con éxito

Dicen que la primera impresión es la que vale y nunca es más cierto que en una entrevista laboral. Pareciera que a partir de esa primera impresión el entrevistador o entrevistadora lo único que hace es intentar confirmarla. Por ello, es importante “caerle bien” desde el principio y sobre todo ser asertivas, flexibles, estar atentas al lenguaje que se está empleando en la entrevista y ser capaces de comunicar de manera eficaz aquello que consideramos importante para el puesto que es nuestro objetivo.

A continuación, se va a realizar un breve repaso de las claves para el empleo del lenguaje verbal y no verbal que deben tenerse en cuenta en la entrevista y se van a adaptar al caso de las mujeres gitanas, quienes no pocas veces deben afrontar una entrevista ante una persona (en rol de entrevistador/a) que tiene prejuicios o falsas creencias sobre la cultura gitana.

Hay situaciones en la vida en las que lo único que nos queda es nuestra actitud o comportamiento ante la adversidad o ignorancia de otro ser humano y en esta guía se apoyan y refuerzan nuestras actitudes positivas aún en tales circunstancias. Por ello, no siempre se podrán lograr nuestros objetivos pero aún así sí se puede asumir una actitud asertiva, reivindicativa sin por ello caer en la agresión o la inhibición (abstenernos de actuar porque lo consideramos a priori frustrante). No se trata de ir por el mundo gritando que somos gitanas y pretendiendo que todos nos acepten sino de aceptarnos y querernos nosotras mismas y perseguir nuestros objetivos personales y profesionales más allá de las situaciones discriminatorias o injustas hacia nuestra condición de mujeres gitanas con las que nos podamos tropezar.

He aquí ciertas pautas sociales que conviene cumplir al acudir a una entrevista laboral y algunas claves para que ese momento decisivo sea exitoso y logremos el puesto deseado, siempre que no interfiera de manera contundente y categórica una distorsión de la comunicación como es el prejuicio arraigado del entrevistador/a hacia nuestra condición de mujeres gitanas. Algunas de dichas pautas sociales son las siguientes:

- 1. Cuidado de la Apariencia:** es muy importante la imagen que proyectamos hacia el exterior y nuestra apariencia debe ser la adecuada para el puesto que pretendemos alcanzar. Si no estamos seguras del “look” requerido podríamos averiguarlo y copiarlo. Es una cuestión de imagen que aunque pueda resultar frívolo es un recurso más para pararnos ante alguien que no nos conoce y que va a tener una valoración a priori sobre nosotras. En el caso de las mujeres gitanas, es notorio que la edad influye mucho a la hora de la imagen porque las generaciones de mujeres jóvenes en la mayoría de las comunidades españolas tienden a adoptar un look moderno y cosmopolita, en cambio las mujeres “mayores” es muy difícil que adopten un atuendo diferente al tradicional de su comunidad.
- 2. Puntualidad:** es conveniente llegar diez minutos antes a la entrevista. Ni mucho tiempo antes, porque esto denotaría una cierta ansiedad y jamás con tardanza, porque este se considera muy perjudicial para la apreciación que se van formando de nosotras.
- 3. Adoptar una actitud tranquila, natural, mirar a los ojos de nuestro interlocutor, saludarlo sonriendo (de forma natural, de agrado hacia quien tenemos delante) y mencionar su nombre si lo sabemos, estrechar su mano de modo firme, decidido, al llegar y al despedirnos con un agradecimiento a su tiempo y atención (“muchas gracias por su tiempo”).**
- 4. Previamente a la entrevista hay que realizar una reflexión profunda sobre nuestras capacidades, cualidades y valores porque son preguntas que se suelen hacer y deben estar en consonancia con las cualidades competenciales del puesto y los valores de la organización de que se trate. Para ello es fundamental averiguar todo lo que se pueda (mediante los medios convencionales como internet) de la empresa u organización en la que deseamos trabajar y del puesto ofertado.**
- 5. Reflexionar sobre qué “valor añadido” le podemos aportar nosotras al puesto y a la organización en la que deseamos trabajar. Hay que acudir a la entrevista con segu-**

ridad y confianza en una misma (para ese entonces ya habremos internalizado nuestra propia valía - autoestima - y nuestras habilidades sociales y emocionales).

6. Pensar nuestras respuestas sin detenernos más de la cuenta. El control de nuestras emociones, como los nervios, la ansiedad es fundamental para que la entrevista se desarrolle con un ambiente distendido, dentro de las posibilidades reales.
7. Realizar preguntas que muestren nuestro interés por el puesto y que revelen nuestro conocimiento sobre el mismo o sobre el sector de la organización.

Es necesario saber emitir e interpretar adecuadamente el lenguaje no verbal puesto que es considerado un componente esencial de las habilidades sociales. Está integrado por: la expresión facial, las miradas, los gestos, la postura corporal. Generalmente el lenguaje no verbal completa el lenguaje oral, evidenciando las emociones (tristeza, alegría, agrado, aversión, ira, etc.) que acompañan a los mensajes que enviamos y recibimos.⁸

En una entrevista laboral es importante provocar la sintonía en el interlocutor de forma consciente, es decir adoptar una actitud positiva y sentirnos bien para que quien nos entrevista también adopte esa actitud ante nosotros. Ello suele hacerse evidente hasta en la postura que adoptan los interlocutores: cuando dos personas se gustan suelen inclinarse la una hacia la otra o suelen imitar la postura o los gestos del otro ("sintonización gestual"). Si la postura es relajada y de inclinación hacia delante también demuestra una actitud positiva entre los interlocutores.

Al respecto, Elia Roca ha expresado (2003, 80):

"La sintonía es muy importante en la comunicación interpersonal porque facilita la simpatía y la confianza ya que, cuando nos sentimos "sintonizados" con nuestro interlocutor, tenemos la sensación de que nos comprende y de que somos parecidos."

8 ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional, Valencia: ACDE Ediciones, ISBN: 84-931156-9-X, p.68.

En cambio, las actitudes de hostilidad hacia el otro se relacionan más con una postura echada hacia atrás. Si uno de los interlocutores cruza sus brazos, está adoptando una posición defensiva ante el otro y puede ser interpretado como un indicio de desacuerdo o distanciamiento.

Shakespeare decía que cuando alguien está hablando emite dos discursos al mismo tiempo: el que se oye y el que se ve. Está comprobado que si el interlocutor percibe una incongruencia entre el lenguaje verbal y no verbal o corporal, considerará a éste último como válido.⁹

En una entrevista laboral es importante estar atento a estos indicadores porque no sólo recibimos información sobre si le provocamos agrado o aversión a nuestro interlocutor sino que podemos intentar provocar de modo consciente y voluntaria la sintonía desde nuestro lenguaje no verbal y verbal (ambos se acompañan y complementan) para lograr una comunicación eficaz y el éxito de la entrevista.



9 ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional, Valencia: ACDE Ediciones, ISBN: 84-931156-9-X, p.69.



Propuesta de Trabajo 1: Rol playing: la entrevista laboral

Objetivos:

- Preparar apropiadamente una entrevista laboral
- Averiguar la adecuación de nuestro perfil al puesto vacante
- Aprender a comportarse asertivamente en una entrevista personal o grupal

Desarrollo:

Las integrantes del grupo recibirán recortes de periódicos con 2 o 3 ofertas de trabajo y tendrán que elegir una.

Si se dispone de conexión a Internet buscarán información sobre la empresa que está haciendo la oferta de trabajo: dónde se ubica, qué vende o fabrica, qué puesto se oferta, si hay otros puestos vacantes. Si está disponible, visitar la Web de la compañía y mirar otras cuestiones: valores, qué tipo de empresa es, familiar o multinacional, etc. Recabando la mayor información posible. Si no se dispone de conexión a Internet este paso puede hacerse previamente en casa, una biblioteca, etc.

Posteriormente se llevará a cabo un simulacro de entrevista laboral para lo que se elegirá una entrevistadora y una entrevistada y el resto del grupo hará de "tribunal".

A continuación se encuentra una lista de temas o preguntas que usualmente se hacen en la entrevista, son orientativas y no exhaustivas:

- Preguntas relacionadas con los estudios / formación: por qué hemos elegido una especialidad u otra, hasta qué nivel terminamos los estudios y si pensamos seguir estudiando, si creemos que nuestros conocimientos son adecuados para el puesto a cubrir y por qué.
- Preguntas relacionadas con otras experiencias laborales: por qué hemos dejado nuestro antiguo trabajo o si estamos trabajando por qué queremos cambiar, cómo era

nuestra relación con nuestros jefes y compañeros. Con el Curriculum Vitae en mano se puede ir haciendo una visión general del mismo, resaltando aquellas oportunidades en que hemos aprendido algo o hemos desarrollado tareas que sean relevantes para el puesto vacante.

- Preguntas relacionadas con el puesto a cubrir: básicamente se tratará de explicar por qué creemos que somos la persona más idónea para esta vacante, a qué salario aspiramos.
- Preguntas personales: posiblemente sean preguntas incómodas e incluso no tengan que ver con el puesto en sí mismo, pero hay que estar preparado para saber qué responder en estas circunstancias, e incluso saber decir que si no es relevante para el puesto, preferiríamos no responderla.

Una vez que se hayan realizado las preguntas y respondido, el resto del grupo y el/la dinamizadora podrán hacer comentarios de lo que han visto, valorando cuales han sido las mejores y peores respuestas, la actitud de la entrevistada y entrevistador (dinámica, agresiva, afable, etc), los puntos más positivos y negativos del encuentro, podemos ver temas cómo la apariencia y posturas o gestos que se han notado, si las preguntas han sido oportunas, etc.

Sería aconsejable que todas las integrantes del grupo realicen por lo menos una entrevista y reciban el feedback de sus compañeras y dinamizador/a

Recursos:

- Recortes de periódicos con ofertas laborales
- Conexión a Internet y equipos informáticos suficientes
- Curriculum Vitae de cada participante

Duración:

Para un grupo de 10 personas se estiman dos horas.



Propuesta de trabajo 2: Distinguir comportamientos asertivos, inhibidos y agresivos

Objetivos:

- Aplicar los conocimientos adquiridos en el presente capítulo
- Aprender a distinguir los diversos comportamientos que se pueden asumir ante diferentes situaciones: la crítica de otro, una petición o un rechazo a una petición nuestra.

Desarrollo:

Se divide a las participantes en grupos de a tres o cuatro personas máximo y se les pide que rellenen la columna izquierda con frases en el siguiente cuadro:

Crítica, petición o rechazo de petición	Tipo de comportamiento
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Posteriormente deberán clasificar los comportamientos como asertivos, inhibidos o agresivos teniendo en cuenta la información que se detallara en el capítulo. Tras lo cuál transformaremos los comportamientos que hemos calificado como inhibido o agresivo en comportamientos asertivos, buscando aquella manera que mejor nos deje defender nuestros derechos sin caer en los otros comportamientos.

Finalmente, cada grupo selecciona tres comportamientos y los comparte en plenario. Se puede comentar si ha resultado difícil o no la transformación de los comportamientos agresivos o inhibidos en asertivos.

Recursos:

Bolígrafos y papeles suficientes

Duración:

Para un grupo de 10 personas se estima una hora.





Propuesta de Trabajo 3: Registro de emociones presentes en la búsqueda de empleo¹⁰

Objetivos:

- Conocer emociones que pueden estar presentes en una entrevista de trabajo.
- Tomar conciencia de esas emociones y aprender a gestionarlas según lo creamos conveniente.

Desarrollo:

Este ejercicio nos ayudará a conocer las emociones que están presentes en nuestra vida y acompañan las decisiones que tomamos, muchas veces decisiones clave para nuestra vida laboral y/o personal.

Para ello, es fundamental por un lado tomar conciencia de ellas y en segunda instancia, aprender a manejarlas para que podamos alcanzar nuestras metas, enfocados principalmente a la búsqueda de empleo.

Las personas que son capaces de regular sus emociones tienen más de uno de los siguientes elementos en su patrón de conducta:

- Se auto-motivan para alcanzar sus metas
- Utilizan la creatividad para plantarle cara a los problemas del trabajo o de la familia
- Poseen pensamientos optimistas
- Construyen estrategias para no dejarse llevar por la ansiedad
- Son seres capaces de sentir bienestar, felicidad y satisfacción

¹⁰ Desarrollada dentro del Programa Acceder – Equal Atenea, FSG.

- Se animan a afrontar retos que incluyen situaciones de indignación o frustración
- No se dejan llevar por su ira o enfado
- Tienen capacidad para encontrar aprendizajes hasta en los fracasos y decepciones

Por el contrario quienes son presa de sus reacciones emocionales no solo carecen de los elementos que se mencionaran previamente, o la mayoría de ellos sino que a veces hasta recurren a estimulantes (alcohol u otro tipo de drogas) para reducir su malestar emocional.

Para comenzar con éste trabajo, el dinamizador o dinamizadora reparte a las integrantes del grupo el siguiente cuadro y les pide que lo completen de manera individual:

Yo me sentí tan...	En esta situación...	Me quedo con la emoción de alguien que estaba...
Ej. 1. Sorprendida	<i>Pregunté para entregar mi CV en ...</i>	
2. Enfadada		
3. Frustrada		
4. Contenta		
5. Celosa		
6. Excitada		
7. Segura / Confiada		
8. Rencorosa		
9. Tranquila / Aliviada		
10. Orgullosa		
11. Sorprendida		
12. Otros		

Una vez completo se puede comentar entre todas tanto las emociones personales como las que nos sorprendieron de otros y por qué.

Recursos:

- Cuadro con registro de emociones
- Bolígrafos y hojas suficientes

Duración:

Para un grupo de 10 personas se estima una hora.





Propuesta de Trabajo 4: Mis conocimientos y habilidades¹¹

Objetivos:

- Tomar conciencia de aquellos conocimientos y habilidades adquiridos durante toda la vida
- Identificar cuales conocimientos y habilidades pueden facilitar el ingreso en el mercado laboral

Desarrollo:

Se invita a las integrantes del grupo a separarse en parejas y se les entrega a cada una la el cuadro de Mis conocimientos para que lo rellenen individualmente:

Qué sé	Cómo lo he aprendido	¿Me gustaría ampliarlo? ¿Cómo y dónde puedo?

¹¹ Adaptación de "Mis conocimientos" en Guía de motivación para el desarrollo personal y profesional de las mujeres gitanas – FSG 2001.

Previamente la dinamizadora colocará en una zona visible a todas la siguiente cartulina:

Leer	Escribir	Graduado Escolar
Cuidado de niños/as	Cuidado de personas mayores	Cuidado de personas con discapacidad
Pintura de paredes	Fontanería	Electricidad
Peluquería	Maquillaje	Venta
Decoración	Decoración con flores o similar	Pintura y dibujo
Limpieza	Plancha	Cocina
Animales	Jardinería	Plantas y Flores
Conducir	Dinamización de grupos	Manipulado

Luego entre las compañeras pueden comentar las respuestas durante unos minutos. Y en plenario el grupo puede reflexionar sobre esta dinámica respondiendo algunas preguntas, por ejemplo:

- ¿Habíais hecho alguna vez un listado de lo que sabíais hacer?
- ¿Os ha sorprendido? ¿Ha sido difícil? ¿Pensabais que iba a ser más corto o más largo?
- ¿Habéis pensado que era más larga o más corta la lista?

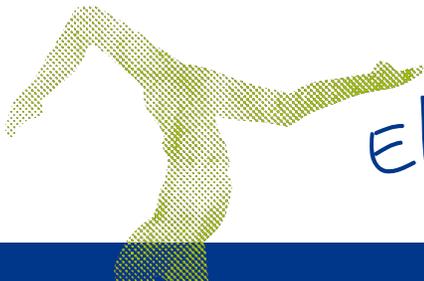
- ¿Dónde habéis aprendido la mayor parte de vuestros conocimientos: en casa, la escuela, el barrio, etc?
- ¿Creéis que vuestra condición de ser mujer y gitana ha influido en los tipos de conocimientos adquiridos?

Recursos:

- Cartulina de conocimientos / habilidades
- Cuadro Mis conocimientos
- Bolígrafos y hojas suficientes

Duración:

Para un grupo de 10 personas se estiman 1 hora y 1/2



El cuidado de la salud



“El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.”

Constitución de la OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) concibe a la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social y no exclusivamente como la ausencia de afecciones o enfermedades, de acuerdo con su Carta Magna. En su informe de presentación¹, describe la siguiente situación:

“En todo el mundo, las personas pobres y vulnerables tienen menos acceso a la atención de su salud, padecen más enfermedades y mueren antes que las personas más privilegiadas.” (2006, 19)

De hecho, el dato de que la esperanza de vida en Japón sea de 85 años y de 36 en Sierra Leona, proporciona un panorama claro de las inequidades que se viven en el mundo. La pobreza, la exclusión social, las malas condiciones de la vivienda y los sistemas sanitarios son asumidas como causas sociales de una *mala salud*, según la Comisión sobre determinantes sociales de la salud de la OMS.²

Por motivos biológicos y sociales, hay factores de riesgo que impactan de forma más perjudicial en las mujeres que en

1 OMS, 2006, *Trabajar en pro de la salud: presentación de la Organización Mundial de la Salud*, Ginebra: OMS, ISBN: 92 4 356 3130, p.19.

2 OMS, 2006, *Trabajar en pro de la salud: presentación de la Organización Mundial de la Salud*, Ginebra: OMS, ISBN: 92 4 356 3130, p.19.

los hombres. Según la OMS, algunos de los factores socioculturales que impiden que las mujeres y niñas se beneficien de servicios de salud de calidad y alcancen el máximo nivel posible de salud son:

- las desigualdades en las relaciones de poder entre hombres y mujeres;
- las normas sociales que reducen las posibilidades de recibir educación y encontrar oportunidades de empleo;
- la atención exclusiva a las funciones reproductoras de la mujer, y
- el padecimiento potencial o real de violencia física, sexual y emocional.³

En particular, la situación de la mujer gitana en relación con la salud refleja las deficiencias y las desigualdades que padece la propia comunidad, agravada por aspectos relacionados con el género. Algunos datos relevantes a tener en cuenta son los siguientes:

- Menor esperanza de vida en términos generales que el hombre gitano y también que las mujeres no gitanas.
- No toman medidas preventivas y existe poca constancia en la prevención de enfermedades ginecológicas
- El índice de mortalidad es superior al de los hombres gitanos y al de las mujeres no gitanas.
- La tasa de fecundidad es más alta que en las mujeres no gitanas. Las madres gitanas empiezan a tener hijos a edades más tempranas que las no gitanas y continúan hasta una edad muy avanzada.
- Se produce en ellas un envejecimiento prematuro y padecen enfermedades crónicas que se adelantan a cuando, según la fase del ciclo vital, deberían aparecer, como la artritis, enfermedades óseas, problemas cardiovasculares, diabetes, entre otras.⁴

3 OMS, Salud de la mujer, disponible en: http://www.who.int/topics/womens_health/es.

4 ARBEX SANCHEZ, Carmen, 2000, Guía de salud para las mujeres gitanas, Madrid: Fundación Secretariado Gitano, p.19.

Es importante, tomar nota de la importancia de tener en cuenta la perspectiva del ciclo vital para que mejore la salud de las mujeres gitanas. Hay varios estudios e investigaciones específicas que se centran sobre la incidencia de los factores de riesgo en cada fase del ciclo vital y de cómo estos influyen en la vida de la persona incrementando la posibilidad de morbilidad (según se presenten en una u otra etapa vital).

En efecto, la OMS orienta su modelo de intervención en la salud de forma interdisciplinaria, con la integración de factores biológicos y sociales y con la adopción del enfoque del ciclo vital, sobre todo porque "...una perspectiva que abarca la totalidad del ciclo vital entraña esencialmente un enfoque optimista de la salud y da lugar a planteamientos de política. Ayuda a identificar cadenas de riesgos que se pueden romper y momentos en los cuales las intervenciones pueden ser especialmente eficaces."⁵

Asimismo, otro factor negativo que incide en la salud de la mujer gitana es la escasa valoración sobre la importancia de las actuaciones preventivas y de una adecuada educación para la salud desde la primera infancia. La demanda ante los servicios sanitarios es, sobre todo, para una atención inmediata y puntual y, muchas veces, cuando es tarde para contrarrestar el mal que se padece o para recuperar la salud.⁶



5 OMS, 2000, *Un enfoque de la salud que abarca la totalidad del ciclo vital*, Ginebra: OMS, p.7.

6 ARBEX SANCHEZ, Carmen, 2000, *Guía de salud para las mujeres gitanas*, Madrid: Fundación Secretariado Gitano, p.19.

Alternativas innovadoras a favor de la salud de las mujeres gitanas

La estrategia de intervención en la comunidad gitana para incrementar la calidad de su salud tiene como eje a la mujer gitana, por ser considerada como agente natural de cohesión y cuidado de su grupo familiar. A continuación, se proponen algunas alternativas o nuevas formas de abordar la salud en la comunidad gitana:

- Necesidad de abordar la salud desde una perspectiva bio-psico-social, también en la intervención en salud con mujeres gitanas, de forma que no sólo sean contempladas como cuidadoras sino como personas con derecho a que se aborde su salud desde un punto de vista integral.
- Implicar progresivamente al resto de la comunidad (los hombres) en el cuidado de sus miembros, para que no recaiga siempre en las mujeres esta responsabilidad.
- Necesidad de crear canales efectivos para asegurar la participación de la comunidad en la promoción de la salud. Esta participación pasa por otorgar a las mujeres gitanas un papel activo en los procesos de desarrollo comunitario y en concreto en las actuaciones relativas a la mejora de la salud y de las condiciones de vida de sus miembros.
- Hace falta desarrollar programas preventivos y de educación para la salud que sensibilicen a la población gitana en la necesidad y la conveniencia de desarrollar una conciencia preventiva en el cuidado de sus miembros.
- Llevar a cabo con la población gitana, en general, y con las mujeres, en especial, una tarea de trans-



misión de la correcta utilización de los servicios de sanidad y un cambio de actitud ante el uso de los mismos, es decir de forma preventiva.

- Por la doble marginación que las mujeres gitanas padecen (como mujeres y como gitanas) deben ser destinatarias de programas específicos de promoción salud donde se contemplen sus necesidades más específicas: ser protagonistas de las decisiones y las posiciones que va tomando en relación con su proceso evolutivo (elección de la maternidad o planificación familiar, promover la asistencia periódica a la consulta ginecológica, entre otras), en la construcción al proceso de construcción de su identidad y a su participación en la vida familiar y social desde la satisfacción personal.⁷

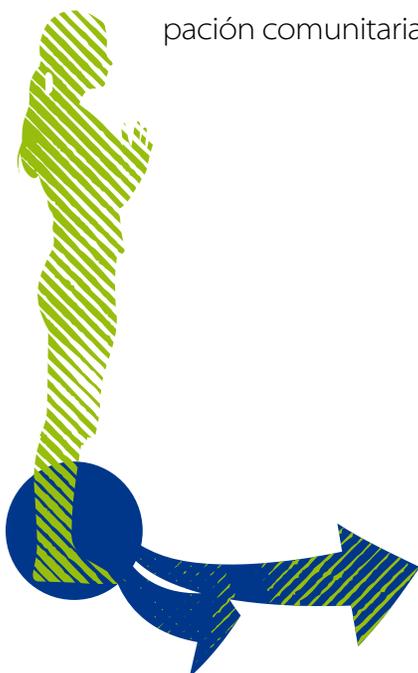
Los objetivos generales y específicos que se han elaborado en el Proyecto de Promoción de la salud de la Comunidad Gitana por la Fundación Secretariado gitano⁸ son ilustrativos de las prioridades que se tienen que apoyar a la hora de actuar a favor de la salud de las mujeres gitanas y su comunidad. Es fundamental:

- “Sensibilizar a las mujeres gitanas y a sus familias sobre la importancia de la promoción de la salud.
 - Favorecer el acceso de las mujeres y sus familias a los recursos sanitarios y el conocimiento de sus servicios y espacios.
 - Facilitar la reflexión sobre aspectos relacionados con la salud en general, y los hábitos de vida saludable, en particular.
 - Favorecer la reflexión sobre un concepto más amplio de la salud, no entendiendo esta, solo como ausencia de enfermedad.

7 Fundación Secretariado Gitano (FSG), 2007, Proyecto de promoción de la salud en la comunidad gitana, Madrid: FSG, P.11.

8 Fundación Secretariado Gitano (FSG), 2007, Proyecto de promoción de la salud en la comunidad gitana, Madrid: FSG, P.12.

- Fomentar la adquisición de hábitos de vida saludable y la prevención de futuras enfermedades.
 - Promover hábitos saludables de planificación familiar.
 - Favorecer la adquisición de habilidades y recursos propios sobre las necesidades sanitarias de los menores en los diferentes procesos evolutivos de su vida.
 - Llevar a cabo actividades de vigilancia de las enfermedades y daños de la salud derivados a los malos usos y abusos de la medicación.
- Promover comportamientos de alimentación y nutrición saludables.
 - Impulsar actividades para la promoción de comportamientos saludables en alimentación y nutrición que incluya buenas practicas de higiene y actividad física.
 - Mejorar el estado nutricional de los grupos de población más vulnerables (lactantes, preescolares y mujeres embarazadas) de los grupos sociales más necesitados.
 - Promover buenos hábitos alimentarios.
 - Inculcar en la población la necesidad de efectuar exámenes médicos periódicos a los niños y a las mujeres embarazadas.
 - Concienciar a la comunidad sobre los problemas nutricionales de las madres y los niños, y fomentar la participación comunitaria en la solución de estos problemas.”





Propuesta de trabajo 1: El pastel del tiempo

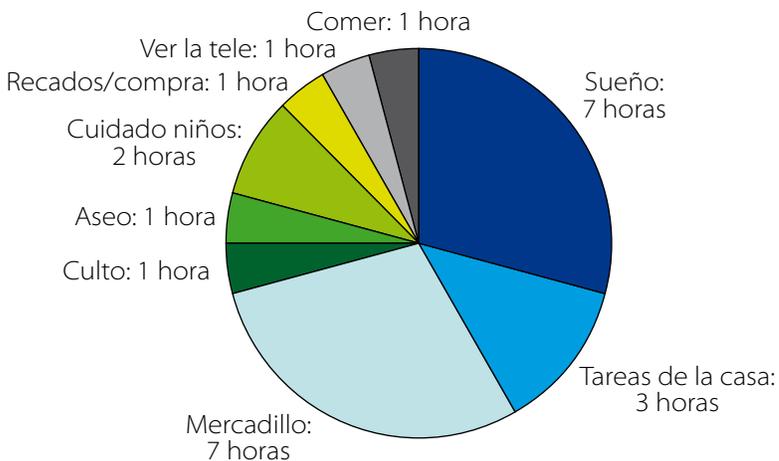
Objetivos:

- Identificar el tiempo que dedicamos a cada una de las actividades día a día
- Tomar conciencia de nuestras prioridades y cuanto tiempo les dedicamos
- Incluir de manera deliberada actividades que nos ayuden a ganar espacios propios
- Organizar nuestro tiempo de la mejor manera

Desarrollo:

La dinamizadora invita a dibujar en un papel un círculo y lo dividimos en 24 partes, representando las horas del día.

Una vez que tenemos nuestro círculo vamos a hacer al lado del mismo una lista con las actividades que realizamos diariamente y vamos rellenando el círculo y sus horas con las actividades que hacemos todos los días. Aquí tenemos un ejemplo:



Ya sabemos a que nos dedicamos todos los días, pero ahora nos vamos a preguntar y a contestar en otro trozo de papel 15 actividades que nos gustan hacer, no tienen que ser ni grandes proyectos, ni grandes cosas, simplemente actividades que nos hacen bien al alma, a modo de ejemplo puedes mirar las siguiente:

1. Ver un video
2. Andar en bici
3. Pasear por el parque
4. Estar con mis sobrinos y sobrinas
5. Leer una revista de actualidad
6. Ir a comprar ropa
7. Ir al gimnasio
8. Visitar a mi hermana que vive en
9. Cocinar y comer con mi pareja solos
10. Arreglar las flores de la terraza
11. Leer un buen libro
12. Escuchar mi música preferida
13. Hacer un curso de habilidades sociales
14. Chatear por Internet con mi amiga que vive lejos
15. Diseñar ropa

Ahora nos tomamos un momento y comparamos el pastel con nuestra lista y nos preguntamos cuanto tiempo dedicamos a las actividades que listamos. El grupo puede compartir las conclusiones de esta actividad.

Un segundo momento será hacer otro pastel del tiempo pero incluyendo alguna de las 15 actividades mencionadas. Es verdad que algunas de estas actividades no las realizaremos

a diario, pero si es importante destinar una parte de nuestro tiempo a aquello que nos llena de satisfacción.

Hay que ser realistas y en nuestra distribución del tiempo habrá actividades que tendremos que seguir asumiendo, pero también es cierto que hay muchas otras responsabilidades que podremos compartir con otras personas de la familia o nuestros compañeros y amigos.

En este momento la dinamizadora nos propondrá hacer un nuevo pastel que incluya ese tipo de actividades, haciendo los cambios que se consideren necesarios, cambiando horas, minutos y compartiendo obligaciones. Con el nuevo pastel en tus manos podéis comentar entre todas que tal ha ido esta dinámica, si ha sido fácil y que dificultades habéis encontrados. Entre todas podéis encontrar la manera de que no sea una distribución imposible y cómo encontrar maneras para que sea una opción real y la distribución de tú tiempo de la manera que tú quieres. Porque en definitiva es la manera en que vives tu vida, hora por hora.

Recursos:

- Hojas y bolígrafos suficientes para el grupo.
- Círculos divididos en 24.

Duración:

Para un grupo de 10 personas 60 minutos



Propuesta de trabajo 2: Compartir el tiempo

Objetivos:

- Reflexionar sobre nuestro uso del tiempo y de los demás en nuestra familia
- Tomar conciencia de nuestras prioridades
- Ajustar nuestro tiempo según las prioridades establecidas

Desarrollo:

A continuación la animadora nos invita a pensar y reflexionar acerca de qué tareas llevan a cabo los distintos miembros de una familia y los vamos apuntando en un papelógrafo o pizarra:

A modo de ejemplo te proponemos las siguientes:

- Comprar
- Trabajo asalariado o autónomo
- Cuidado de los niños
- Limpieza de la casa
- Cocinar
- Planchar
- Estudios o formación
- Ocio y tiempo libre
- Recados
- Cuidado de los abuelos
- Actividades de voluntariado
- Dormir
- Acompañar a alguien al médico
- Comer
- Apoyo a vecinos o familiares fuera de casa
- Otros

Una vez hemos rellenado las agendas familiares vamos a responder a las siguientes preguntas de manera individual y por escrito:

1. ¿Todos participamos en las mismas actividades?
2. ¿Quién dedica más tiempo a cada bloque de tareas?
3. ¿Quién o quiénes llevan el mayor peso de las tareas domésticas y a quién le queda más tiempo libre para hacer lo que le apetezca?
4. ¿Consideras que debe haber una redistribución de las responsabilidades? ¿Cuál es tu propuesta?
5. ¿Con quién debe negociarse en tu familia para que haya una redistribución más justa de las tareas?
6. ¿Plantea diálogos de negociación con esas personas y sobre las tareas que has pensado previamente?

Compartimos entre todas nuestras respuestas y conclusiones.

Recursos:

- Papelógrafo o Pizarra
- Hojas y bolígrafos suficientes para el grupo
- Las agendas familiares

Duración:

Para un grupo de 10 personas 120 minutos



Propuesta de Trabajo 3: Cuida de ti misma: una campaña para el embalaje de tu vida

Objetivos:

- Reflexionar sobre los cuidados personales de mayor importancia
- Tomar conciencia sobre nuestra propia actitud hacia esos cuidados
- Incluir en nuestra vida actividades de cuidado personal

Desarrollo:

La dinamizadora separa a las participantes en grupos de a 5 y les pide que se sienten en círculo.

Cada una deberá escribir en la parte izquierda de la ficha de cuidados personales cuáles son los cuidados que le parece más importantes y se compara con nuestras compañeras del grupo para completar con sus aportes. Así cada participante va formulando su ficha de cuidados relevantes

Cuando el listado de cada una esté terminado se les pide que pongan sus nombres y marcarán aquellos cuidados que no realizan, aquellos que realizan de vez en cuando o esporádicamente y aquellos que hacemos de manera frecuente (al menos pensar en 20).

A modo de ejemplo os proponemos los siguientes:

- Alimentación saludable
- Visita ginecológica
- Ejercicio físico
- Dejar de fumar
- Realizar actividades de relax
- Higiene diaria
- Actividades de ocio y tiempo libre
- Control bucodental
- Prevención cáncer
- Rehabilitación muscular

Ficha de cuidados personales:

Cuidado Personal relevante	Cuidado Personal que realizo (nada, esporádicamente, frecuentemente)	Podría incorporarlo en mi vida. ¿Cómo y en qué momentos?

Posteriormente se comenta en el grupo siguiendo las siguientes ideas / preguntas:

- ¿Hubo diferencias importantes entre las dos columnas: cuidados personales relevantes y cuidados personales que realizo?
- ¿Nuestras compañeras han agregado muchos cuidados personales relevantes? Si es así, ¿son de diferente naturaleza?
- ¿Tenemos criterios similares para considerar un cuidado relevante o no?

Finalmente se propone comentar entre todas las propuestas e ideas para incorporar cuidados relevantes en nuestra propia vida, que dificultades encontraremos y cómo podemos superarlas.

Recursos:

Ficha de cuidados personales y bolígrafos suficientes para el grupo

Duración:

Para un grupo de 10 personas 60 minutos



Bibliografía

- BEAUVOIR, S. de, 1949, *Le deuxième sexe*, París: Ed. Gallimard.
- BOWEN, Murray, 1979, *De la familia al individuo. La diferenciación del sí mismo en el sistema familiar*, Barcelona: Paidós, ISBN: 84-7509-716-2.
- BRANDEN, Nathaniel, 1999, *La autoestima de la mujer*, Barcelona: Paidós, ISBN:84-493-0738-4.
- BRANDEN, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5.
- BRANDEN, Nathaniel, 1990, *El respeto hacia uno mismo*, Barcelona: Paidós, ISBN:84-7509-585-2.
- CABALLO, Vicente, 2002, *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*, Editorial S.XXI.
- CORTES, Carmen, 2003, "Romipen en femenino", Sevilla.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly, 2008, *El yo evolutivo*, Barcelona: Editorial Kairós, ISBN: 978-84-7245-666-2.
- DE LA TORRE, Carolina, 2001, *Las identidades, una mirada desde la psicología*, La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo de la cultura cubana Juan Marinello.
- DE LA TORRE, Carolina, 2007, "Identidad, identidades y ciencias sociales contemporáneas: conceptos, debate y retos", disponible en: http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/05/identidad_identidades_y_ciencias_sociales.shtml.
- DOMAR, Alice D, 2002, *Cuida de ti misma como cuidas de los demás*, Barcelona: Ed. Urano.
- ESPINOSA, Y. ,1999, *¿Hasta donde nos sirven las identidades?* En www.creatividadfeminista.org. Acceso junio 2005.

- FERNANDEZ, J., 1988, *Nuevas perspectivas en el desarrollo del sexo y el género*. Ed. Pirámide, S. A., España.
- FRANKL, Viktor, 1977, *Ante el vacío existencial*, Barcelona: Herder Editorial, ISBN: 978- 84-254-1090-1.
- FRANKL, Viktor, 1946, *El hombre en busca de sentido*, Barcelona: Herder Editorial, ISBN: 84-254-2331-7.
- FSG, *Guía de motivación para el desarrollo personal y profesional de las mujeres gitanas*.
- FSG, *Guía de motivación para la formación a lo largo de la vida y la participación social de las mujeres gitanas*.
- FSG, *Guía de salud para mujeres gitanas*.
- FSG, *Guía de motivación y recursos. Mujeres gitanas y nuevas tecnologías*.
- GARCIA A., M. del C., 2002, *La crisis de identidad de los géneros*. En www.mujeresdeempresa.com/linea_natural/sociedad/sociedad020501.shtml Acceso junio 2005
- GOLEMAN, Daniel, 2002, *La inteligencia emocional*, México: Javier Vergara Editor, ISBN:968-497-205-9.
- GOLEMAN, Daniel, 2007, *La inteligencia social*, Barcelona: Kairós, ISBN: 97 88472 45 6303.
- GONZALEZ DE RIVERA, José Luis, 2006, *Crisis emocionales*, Madrid: Editorial Espasa Calpe, ISBN: 84-670-2014-8.
- GONZÁLEZ CORTÉS, Carmen, en "Romipen en femenino. Gitaneidad en femenino."
- LAGARDE, Marcela, 2000, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid: Horas y Horas.
- LAGARDE, Marcela: *Cuadernos inacabados nº 48 para mis socias de la vida...*, Madrid: Ed. Horas y Horas.
- LAGARDE, M. *Identidad femenina*. Material digital dado como bibliografía de la maestría.

-
- LOYNAZ, D. M., 2000, *Poema XXIX. Poemas Sin Nombre*. Ediciones Hermanos Loynaz, Cuba.
 - OMS, 2006, *Trabajar en pro de la salud: presentación de la Organización Mundial de la Salud*, Ginebra: OMS, ISBN: 92 4 356 3130.
 - OMS, *Salud de la mujer*, disponible en: http://www.who.int/topics/womens_health/es
 - OMS, 2000, "Un enfoque de la salud que abarca la totalidad del ciclo vital", Ginebra: OMS.
 - ROCA, Elía, 2003, *Cómo mejorar tus habilidades sociales. Programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional*, Valencia: ACDE Ediciones, ISBN: 84-931 156-9-X.
 - ROJAS, Enrique, 2007, *¿Quién eres?*, Madrid: Ediciones Temas de Hoy S.A., ISBN: 978-84-8460-573-7.
 - RUIZ, Alicia, 2000, *Identidad femenina y discurso jurídico*, Buenos Aires: Editorial Biblos, ISBN: 950-786-255-2.
 - WORCHEL, COOPER, GOETHALS, OLSON, 2002, *Psicología Social*, Thomson, Gengage Learning Editores, ISBN:9706860789.