

UNIVERSIDAD DE BARCELONA
FACULTAD DE PEDAGOGÍA

DE LA TOLERANCIA AL RECONOCIMIENTO:
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA UNA CIUDADANÍA
INTERCULTURAL

TESIS DOCTORAL

AUTORA:
Pilar Folgueiras Bertomeu

2005

DIRECTORAS DE TESIS: MARGARITA BARTOLOMÉ PINA
Y FLOR CABRERA RODRÍGUEZ

Capítulo 9

Aplicación y evaluación procesual del programa

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presenta el proceso de investigación seguido durante la aplicación y evaluación de la propuesta de innovación: *un programa de formación para una participación activa e intercultural*.

La evaluación del proceso abraza la aplicación y análisis por parte del equipo de trabajo de unas *actividades* desarrolladas dentro del programa de formación y de unas *acciones* generadas, o bien, a partir de algunas de las actividades del programa, o bien, a partir de la propia dinámica de las personas participantes.

En el capítulo, se realiza un recorrido vivencial por todo el proceso seguido durante los meses de aplicación del programa. En primer lugar, se presenta la dinámica que el equipo de trabajo desarrolla durante estos meses. Se continúa

con la valoración de la puesta en práctica del programa que incluye la valoración de los recursos y de las actividades. En tercer lugar, se presenta la evolución del grupo de participantes. Por último, se realiza una valoración de la evaluación participativa en esta segunda etapa del proceso.

La evaluación de estos aspectos nos aporta información sobre la validez interna y externa y la viabilidad del programa, y sobre las condiciones que inciden en su proceso de aplicación.

A pesar de la presentación lineal que parece seguir el proceso evaluativo, es importante recordar que el modelo de evaluación participativa tiene toda una serie de características, que hacen que el proceso se siga de forma procesual y cíclica. Por ello, se ha de entender que todos los elementos que aparecen interactúan entre sí y todas las dinámicas que se generan son interdependientes.

9.1 Evaluación procesual de la aplicación del programa

De acuerdo con el modelo general de investigación presentado en el capítulo VII de este trabajo, esta segunda fase de la investigación tiene como objetivos:

- Planificar la intervención y adaptar las actividades a la realidad educativa del aula.
- Analizar la intervención en el aula, las actividades desarrolladas, la metodología, los recursos, etc. utilizados, y los efectos en las participantes.
- Analizar el grado de participación de las participantes durante la innovación.

Para dar respuesta a estos objetivos nos interrogamos sobre toda una serie de cuestiones que orientan la obtención de la información y que son el objeto de atención del trabajo en las próximas páginas:

- ¿Está prevista la temporalización del programa? ¿Todas las personas que participan conocen la temporalización?
- ¿Se cumplen los objetivos de cada actividad? ¿Es adecuada la temporalización prevista para cada una de las actividades? ¿Son suficientes los recursos que se plantean para desarrollar las actividades?
- ¿Cuál es el nivel de asistencia de las mujeres? ¿Cuántas intervenciones realizan en cada sesión? ¿De que tipo son las intervenciones que realizan en cada sesión?
- ¿Muestran las participantes interés hacia las actividades? ¿Qué les gusta? ¿Qué les desagrada? ¿Qué quieren cambiar?
- ¿Cuáles son las dimensiones principales que han favorecido la puesta en práctica de la innovación?
- ¿Cuál es la percepción que tienen las dinamizadoras? ¿Se sienten satisfechas con el transcurso de la experiencia?
- ¿Cuál es el seguimiento que realiza el equipo de trabajo durante toda la aplicación? ¿Qué tipo de preguntas se generan con la aplicación del programa?

Para indagar en estas cuestiones se utilizan las siguientes estrategias de recogida de información:

- Las observaciones realizadas por las personas dinamizadoras durante las sesiones de aplicación del programa.
- Las reuniones del equipo de trabajo.
- La ficha de evaluación cumplimentada en cada una de las actividades.
- Las fichas y el material elaborado por las participantes.
- Las entrevistas informales que a lo largo de la aplicación se realizan con las participantes.

- El diario de campo.
- El anecdotario.

9.1.1 La dinámica del equipo de trabajo

El desarrollo de las reuniones durante la innovación del programa

Los encuentros periódicos del equipo de trabajo son un espacio formativo que están presentes durante todos los meses de innovación de la experiencia. A partir del mes de noviembre, momento en que el equipo se formaliza y establece su plan de acción, se empiezan a realizar reuniones semanales. Se establece que el lunes de 11:00 a 13:00 h. sea el espacio de tiempo que se dedique a estos encuentros pero, semanas más tarde, debido a las dinámicas que se generan en el día a día de una organización, se flexibilizan y varían las fechas de encuentro.

La primera reunión formal que se desarrolla es decisiva para la organización de las sesiones del equipo. En esa primera reunión se realiza una aproximación a las necesidades de formación que, relacionadas con la innovación que se inicia, existen en el área de formación. Esta aproximación permite realizar una planificación global donde se recoge las principales temáticas a trabajar antes, durante y después de la aplicación del programa. En el anexo 1 de este trabajo se incluye esta primera planificación que el equipo de trabajo elabora.

También, desde el principio se establecen las tareas que cada miembro del equipo desarrolla, que van cambiándose y enriqueciéndose notablemente a medida que avanza el trabajo. En la siguiente tabla observamos algunos de los trabajos que cada una de las personas del equipo desarrolla.

	A nivel de aula	A nivel de centro	A nivel de equipo
Sadia (profesora de Akwaba)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar algunas actividades. - Evaluar las actividades que aplica mediante una ficha de evaluación. - Observación durante algunas sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar información. - Potenciar y transmitir el programa al resto de personas de la organización. - Formarse en los recursos de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración y adaptación de las actividades, en colaboración con los miembros del equipo. - Elaboración y valoración de algunas sugerencias para la acción, en colaboración con los miembros del equipo. - Preparación de materiales para las dinámicas.
Rosa María (trabajadora social de Akwaba)	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la primera y en la última sesión del curso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar información. - Potenciar y transmitir el programa al resto de personas de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración y adaptación de las actividades, en colaboración con los miembros del equipo. - Elaboración y valoración de algunas sugerencias para la acción, en colaboración con los miembros del equipo. - Presupuesto del equipo. - Seguimiento de las participantes.
Pilar	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de las participantes. - Aplicar algunas actividades. - Evaluar las actividades que aplica mediante una ficha de evaluación. - Observación durante algunas sesiones. - Seguimiento de las participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del centro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración y adaptación de las actividades, en colaboración con los miembros del equipo. - Elaboración y valoración de las sugerencias para la acción, en colaboración con los miembros del equipo. - Preparación de materiales para las dinámicas.
Otras personas que puntualmente han participado:			
<i>De noviembre a marzo:</i> Lidi (estudiante de Francia en prácticas)			<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar experiencias similares que se están realizando en su país de origen.
<i>De marzo a julio:</i> Anna (estudiante de Suiza en prácticas)	<ul style="list-style-type: none"> - Observación durante algunas sesiones. - Aplicar algunas dinámicas. 		<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar experiencias similares que se estén realizando en su país de origen. - Valoración y adaptación de las actividades, en colaboración con los miembros del equipo. - Elaboración y valoración de algunas sugerencias para la acción, en colaboración con los miembros del equipo
<i>Puntualmente de marzo a junio:</i> Zorha (profesora de alfabetización en Akwaba)		<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar información. - Potenciar y transmitir el programa al resto de personas de la organización. 	

Tabla 1. Tareas y funciones del equipo de trabajo durante la innovación del programa

Los miembros del equipo conocen de antemano el contenido de las reuniones. En ocasiones la convocatoria se realiza de forma informal. Otras veces cuando los temas a tratar son muy densos y concretos, se elabora un orden del día que se les envía por Internet para que ellas mismas vayan reflexionando o buscando soluciones a los problemas o situaciones que se plantean.

A modo de ejemplo se presenta el orden del día de una de las reuniones del equipo de trabajo.

<p>Día 10 de febrero</p> <p>Reunión del equipo de trabajo de formación</p> <p>Lugar: Fundación Akwaba</p> <p>Hora: 11:30-13 h.</p> <p>Personas: Rosa María, Sadia y Pilar</p> <ol style="list-style-type: none">1. Entrega del material para trabajar entrevistas.2. Desarrollo de una estrategia de recogida de información: la entrevista.3. Entrega y discusión sobre el guión de entrevista utilizado con las mujeres respecto a su ejercicio de participación.4. Dudas y Sugerencias.5. Acuerdos a los que se llegan.

Cuadro 1. Ejemplo de un orden de día

La sistematización de los aspectos más relevantes que se trabaja en las reuniones, permite realizar una aproximación a la evolución del equipo y una adaptación y valoración del programa.

A modo de ejemplo, observamos en la siguiente tabla el contenido de algunas sesiones del equipo de trabajo.

DÍA	28/11
HORA	11:30-13
PERSONAS	Rosa María, Sadia y Pilar
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación formal de la investigación que se está realizando. • Presentación y puesta en común de los objetivos del equipo de trabajo y de la planificación de las reuniones. • Puesta en práctica de la técnica del tarquetógrafo para detectar las necesidades formativas del área de formación, vinculadas a la innovación que estamos realizando.
ACUERDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. con relación a las necesidades detectadas se decide trabajar en las próximas reuniones: <ul style="list-style-type: none"> • la elaboración de proyectos. • la elaboración de entrevistas. • la elaboración de fichas de identificación. • cómo promover la participación en la organización para que sea más participativa. • cómo promover la participación de las mujeres. 2. con relación a la organización del equipo de trabajo se decide: <ul style="list-style-type: none"> • después de Navidad realizar reuniones los lunes de 11:00-13:00 h. • Búsqueda de material para elaborar proyectos (Pilar).

DÍA	10/02
HORA	11-12:30
PERSONAS	Rosa María, Sadia, Lidi y Pilar
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> • Sugerencias para mejorar el proyecto global de Akwaba. • Cómo realizar entrevistas (explicación a partir de las entrevistas informales y semiestructuradas realizadas a las mujeres). • Entrega de una primera aproximación del diagnóstico elaborado. • Entrega de material para elaborar entrevistas.
ACUERDOS	Lectura del material entregado. (Rosa María, Sadia y Lidi).

DÍA	27/02
HORA	11-12:30
PERSONAS	Sadia, Lidi, Rosa María y Pilar
CONTENIDO	<p>Reflexión sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivación. • El autoconcepto. • Los estilos cognitivos. <p>Entrega de bibliografía sobre cada una de las temáticas.</p>

ACUERDOS	Presentación de la propuesta de intervención: un programa de formación para una participación activa e intercultural (Pilar).
-----------------	---

DÍA	04/03
HORA	11-12:30
PERSONAS	Sadia, Lidi, Anna, Rosa María y Pilar
CONTENIDO	Presentación del <i>programa de formación para una participación activa e intercultural</i> : <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos. • Contenidos. • Estructura por bloques. • Ejemplos de actividades. • Secuenciación de las actividades.
ACUERDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del programa (Sadia, Rosa María y Anna). • Presentar experiencias similares que se están realizando en otros países (Anna y Lidi).

DÍA	04/05
HORA	11-12:30
PERSONAS	Rosa María, Sadia, Anna, Zorha y Pilar
CONTENIDO	Valoración de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Otro mundo es posible</i> • Valoración de la sugerencias para la acción: • <i>elaborar un calendario intercultural</i> • <i>participar en la fiesta de la diversidad</i>
ACUERDOS	Presupuesto para la fiesta de la diversidad (Rosa María)

DÍA	24/07
HORA	17-18:30
PERSONAS	Sadia, Anna, Rosa María, Mercè y Pilar
CONTENIDO	Continuidad de la experiencia
ACUERDOS	Se les propondrá a las dos personas que están contratadas con los planes ocupacionales la posibilidad de hacer un curso de Internet a las mujeres que participaron en la innovación.

DÍA	21/09
HORA	10-12
PERSONAS	Sadia, Rosa María y Pilar

CONTENIDO	Reestablecer el contacto con las mujeres que han participado en el curso Preparar presentación para la jornadas de Akwaba
ACUERDOS	Contactar telefónicamente con las mujeres (Rosa María Pilar y Sadia). Reunirnos con las mujeres y preparar su presentación en las jornadas de Akwaba.

Tabla 2. Algunos ejemplos de reuniones: relación de la temporalización, los contenidos y los acuerdos del equipo de trabajo

En el anexo 2 de este trabajo se recoge el contenido del resto de sesiones que el equipo de trabajo desarrolla.

Comparando las dos planificaciones elaboradas (ver anexo 5 y 6) observamos que el contenido de ambas varían sustancialmente; sobre todo a partir del mes de abril. Consideramos que esto puede ser debido a la implicación que el equipo de trabajo va teniendo. Este elemento muestra que la implicación aumenta cuando las personas participan más activamente en el proceso; el equipo de trabajo evoluciona desde la participación simple hasta la participación proyectiva (Trilla y Novella, 2001).

Una vez sistematizada la información, se pueden distinguir tres momentos en la dinámica de trabajo que durante estos meses se genera:

Primer momento: desde noviembre de 2002, fecha en la que se formaliza el equipo de trabajo y se inicia la primera fase de la innovación, hasta marzo de 2003 momento en el que empieza la puesta en práctica del programa de formación para una participación activa e intercultural. Durante este tiempo se trabajan aspectos vinculados a las necesidades globales detectadas en el área de formación. En concreto, se trabajan temas relacionados con la elaboración de proyectos, la detección de necesidades, la realización de diagnósticos, las respuestas educativas vinculadas a mujer e inmigración, etc.

Segundo momento: desde marzo de 2003, fecha en la que se inicia la puesta en práctica del programa de formación para una participación activa e intercultural, hasta junio de 2003, momento en el que finaliza la aplicación. Durante estos meses, el equipo de trabajo se centra en las necesidades formativas que se derivan de la aplicación, validación y optimización de cada una de las actividades y acciones. Se trabajan aspectos vinculados a la mejora de la autoestima, estilos cognitivos, motivación, etc., temáticas relacionadas con la estructura, el contenido y la evaluación de las actividades y acciones que se aplican, y elementos centrados en el ejercicio de la participación.

Tercer momento: se inicia en junio de 2003 y finaliza en octubre de ese mismo año. Durante esta etapa se realiza una valoración global de la innovación con la finalidad de conocer como ha funcionado la experiencia y ver su posible continuidad dentro de la fundación. Respecto a esta continuidad, la primera acción que se realiza es la participación de las mujeres en las jornadas que la fundación organiza cada año.

Se puede apreciar que el equipo de trabajo sigue un proceso de lo global a lo concreto, y de lo concreto a lo global. Así, se inicia trabajando los aspectos globales vinculados al área de formación de la fundación. Sigue con los temas relacionados con las necesidades que se derivan de la aplicación del programa y finaliza, de nuevo, con los aspectos globales vinculados al área formación y a la fundación en general.

De manera esquemática, estos tres momentos quedan resumidos de manera en la siguiente tabla:

MOMENTO	FECHAS	CONTENIDO
<i>Primer momento</i>	De octubre de 2002 a marzo de 2003.	Necesidades globales del área de formación de Akwaba, relacionadas con la innovación que se lleva a cabo.
<i>Segundo momento</i>	De marzo de 2003 a junio de 2003.	Necesidades formativas que se derivan de la aplicación, validación y optimización de cada una de las actividades y acciones.
<i>Tercer momento</i>	De junio de 2003 a septiembre de 2003.	Aspectos vinculados a la valoración global del programa y a la continuidad de la experiencia.

Tabla 3. Etapas del equipo de trabajo

De manera gráfica el equipo de trabajo sigue el siguiente proceso:

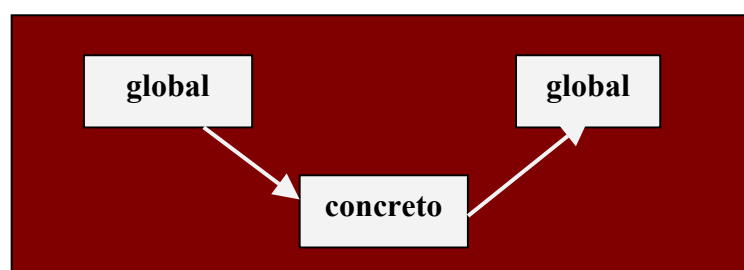


Ilustración 1. Proceso general que ha seguido el equipo de trabajo

Hacia la apropiación del programa de formación para una participación activa e intercultural

En el trabajo que se presenta, la relación entre el nivel de implicación del equipo y la puesta en práctica de la innovación queda claramente evidenciada. En un principio existe poca confianza en el proyecto que se inicia, sobre todo en la participación de las mujeres.

“Yo no sé si podremos hacerlo. A mí me parece muy complicado que las mujeres participen, ellas tienen otras prioridades. Siempre pasa lo mismo vienen un día, dos, pero al tercero ya

dejan de venir. Muchas de ellas tienen una situación muy complicada” (Rosa María, entrevista inicial: 123-129).

Desde el momento en que se inician las sesiones de aplicación del programa esta sensación cambia debido al gran número de asistentes (22 en total) Después de la primera sesión, Rosa María entusiasmada con el alto nivel de participación se compromete en conseguir dinero para financiar los recursos materiales que se necesitan, y en buscar una solución a los problemas ocasionados por la falta de guardería. Esto representa una gran paso ya que en un principio tan sólo disponemos de una aula en el centro cultural del barrio - que podemos utilizar los martes y jueves de 10 a 11: 30- y de la sala omnia de la Fundación, con un horario restringido y supeditado a otras prioridades de la organización. Además, con su actitud Rosa María parece sentir como propio el proyecto que se inicia.

Las dinámicas del equipo de trabajo siempre son grupales y las decisiones se toman conjuntamente:

“Sadia, Rosa María y yo comentamos las seis propuestas de actividades que se podrían trabajar hoy. Yo propongo trabajar la actividad 7 “elección de necesidades” porque creo que las mujeres necesitan empezar a ver por donde van las cosas, Sadia está de acuerdo. Sadia, cree que es bueno hacer también la actividad de “compartiendo culturas”, dice que es una actividad interesante y necesaria porque es una manera de valorar sus culturas.” (Reunión informal del equipo de trabajo, 25 de marzo).

Poco a poco, la decisión sobre qué actividades y acciones se aplican varía ya que el grado de implicación del equipo corre paralelo al grado de implicación del grupo de mujeres. Así, a medida que se avanza, es la propia dinámica que se genera en el aula con las participantes la que decide la actividad u acción a realizar en la siguiente sesión.

Este proceso de apropiación del programa y de la experiencia en general corre paralelo al desarrollo de una capacidad más reflexiva y crítica. Por tanto, la formación del equipo de trabajo es un elemento fundamental durante todo el desarrollo del trabajo:

“Sadia: ayer cuando hicimos la actividad, me di cuenta que yo debería conocer más los recursos. A veces pienso que los conozco todos, pero luego cuando alguien me hace una pregunta como la que me hizo Saida Maribel, me doy cuenta que debería estar más al día.

Rosa María: ¿qué pasó?

Sadia: quería que le diera información sobre una organización que hay que se dedica a la búsqueda de trabajo. Yo la verdad es que la conozco pero no sé exactamente que proceso siguen, ni qué cursos tienen, etc.

Pilar: Bueno de todas maneras la finalidad no es saberlo todo sino que fomenten sus habilidades para buscar este tipo de información. Por eso es tan bueno utilizar Internet, eso les puede ayudar mucho.

Rosa María: si la verdad es que yo pensaba que no iban a utilizar Internet que se desanimarían antes de empezar pero no ha sido así.” (Reunión del equipo de trabajo, 24 de marzo de 2003).

Por otro lado, las actividades nos permiten tratar otros aspectos educativos como la motivación, la autoestima, los estilos cognitivos, las metodologías de trabajo en el aula etc. De manera paralela al análisis de las actividades y acciones se realizan lecturas sobre estos aspectos. En el anexo 3 se recoge la bibliografía de los documentos que se utilizan.

La formación ha superado el marco de aplicación del programa y son varias las sesiones que se dedican a otros aspectos formativos relacionados con las dinámicas de trabajo de la fundación. Cuando esto ocurre siempre se trata de buscar una vinculación con la tarea que como equipo se realiza:

“Rosa María: Hoy tenemos que dedicar un tiempo a las jornadas de Akwaba, se harán en octubre y deberíamos pensar en tema y personas.

Pilar: Si claro, pero hay que concretar primero el tema porque sino como vamos a proponer a alguien, ¡ahh! lo único es que si las mujeres quieren podrían participar ¿no?

Rosa María: No sé, ¿tú crees que pueden hacerlo?(...) Si es verdad esto hay que hablarlo con la Mercè....” (Reunión equipo de trabajo, 6 de mayo).

El equipo de trabajo también sirve para amortiguar las inseguridades y las dudas que surgen fruto de la implicación de las mujeres que, en ningún momento, se piensa que va a ser tan elevada. En algunas ocasiones, se teme no dar respuestas al alto grado de expectativas que se generan. Este hecho motiva que cada vez sean más las reuniones informales y los encuentros fortuitos que se tienen. Hay una necesidad constata de compartir incertidumbres y éxitos.

“Hoy nos hemos reunido porque mañana las mujeres también quieren trabajar. En principio, les hemos dicho que sí pero ya veremos como nos organizamos porque no estaba previsto y no tenemos ninguna sala. Al final hemos decidido que nos pondríamos en la sala de juntas de la Fundación y si ésta está ocupada, iremos a Xarxa.” (Reunión Informal, 4 de mayo de 2003).

El interés y la implicación que el equipo de trabajo muestra, motiva la incorporación de otra profesora de Akwaba, quien de manera puntual empieza a asistir a las reuniones que se realizan. Asimismo, se invita a dos estudiantes en prácticas en la fundación (Anna y Lidi). Ambas se sienten atraídas por el tipo de trabajo que se realiza y en el caso de Anna, su implicación es tan fuerte que acaba asistiendo a todas las reuniones y aplicando alguna de las actividades y dinámicas en el aula:

“Hoy Anna ha estado trabajando la actividad “elaboramos un plan” ha sido ella la encargada de llevar la dinámica a la práctica” (Diario de campo, 8 de mayo de 2003).

“Yo creo que llegué en el súper momento cuando se realizaron las actividades. Me pareció muy interesante, por eso siempre te hice comentarios y eso para mí, mi interés demuestra que era algo bueno” (Anna, entrevista final: 134-139).

Otro indicador de la implicación del equipo de trabajo lo constituye el seguimiento personalizado que se hace de cada una de las participantes:

“Hoy hemos llamado a Chadia, hace días que no viene y esto es bastante extraño, nos ha comentado que su marido está enfermo y hasta dentro de una semana no se podrá incorporar”

(Diario de Campo, 24 de abril de 2003)

9.1.1 Desarrollo de las actividades y dinámicas participativas del programa

Este apartado se centra en la puesta en práctica de actividades y dinámicas e incluye:

- Una síntesis de la valoración de los recursos en cuanto a temporalización, espacio, personas encargadas de su aplicación, presupuesto y servicios.
- Una síntesis de la valoración global de las actividades y de las acciones realizadas en cuanto a la planificación inicial de las actividades elaborada por parte del equipo de trabajo, dinámicas aplicadas, material para las participantes, cuaderno de las dinamizadoras y metodología de trabajo.
- La evolución que el grupo de participantes experimenta durante la puesta en práctica de la innovación.

De manera previa, en la siguiente tabla se recogen las actividades y acciones realizadas así como el número de participantes y el contenido que se trabaja en cada sesión.

ACTIVIDADES/ACCIONES	DIA	CONTENIDO DE LAS SESIONES
Actividad: <i>Presentación</i>	20/03	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del programa al grupo clase: objetivos, contenido, metodología • Presentación de todas las participantes
Actividad: <i>Elección de necesidades</i>	25/03	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación global de resultado del diagnóstico y entrega de ficha donde se recoge gráficamente los resultados • Toma de decisión individual sobre la necesidad o necesidades que se quieren trabajar • Elaboración conjunta de un pápeo grafo sobre la necesidad o necesidades que se quieren trabajar • Toma de decisión conjunta sobre la necesidad o necesidades que se quieren trabajar
Actividad: <i>Estamos planificando</i> Actividad: <i>Un plan de acción</i>	27/03	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración por grupos “<i>derechos y deberes</i>” y “<i>reconocimiento cultural</i>” de un plan de acción para dar respuesta a las necesidades que en la sesión anterior deciden trabajar. • Elaboración por grupos de la ficha de trabajo • Información sobre el foro de mujeres
Acción: <i>Forum de mujeres</i>	29/03	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia al congreso sobre participación de mujeres inmigrantes organizado por el Forum de mujeres de L’Hospitalet de Llobregat
Actividad: <i>El árbol de la necesidad</i>	01/04	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las barreras sociales, culturales, legales que están relacionadas con la necesidad que se trabaja • Relacionar las causas y las consecuencias de la necesidad que se trabaja • Propuesta de asistir a una charla organizada por la Oficina Municipal de Información al Consumidor • Información sobre la publicación gratuita del ayuntamiento de Barcelona “Derechos y deberes de las personas inmigrantes”
Actividad: <i>Cómo identificamos recursos</i>	01/04	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar las sesiones de Internet • Búsqueda de información centrada en culturas (fotos, mapas, características del país, etc.)

Actividad: <i>Cómo identificamos recursos</i>	03/04	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar las sesiones de Internet • Búsqueda de información centrada en los derechos y las responsabilidades (ley de extranjería) • Búsqueda de los recursos del barrio a partir de la página WEB del ayuntamiento
Acción: <i>visita a una biblioteca</i>	03/04	<ul style="list-style-type: none"> • Visita a una biblioteca para buscar información sobre aspectos culturales
Acción: <i>sala Omnia</i>	4/03	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda por Internet
Acción: <i>Charla Omic</i>	7/04	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a la charla de la OMIC
Acción: <i>carta</i>	8/04	<ul style="list-style-type: none"> • Redactado de una carta solicitando ejemplares de la publicación “derechos y deberes de las personas inmigrantes”
Actividad: <i>Compartiendo culturas</i>	8/04	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación de las características culturales de las participantes • Puesta en común del material que han encontrado por Internet
Actividad: <i>Progreso permanente</i> Actividad: <i>Cómo mejoramos el programa</i>	10/04	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en común del trabajo realizado • Valoración de las actividades • Cambios en el programa: hacer más sesiones de Internet
Acción: <i>sala Omnia</i>	15/04	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda por Internet • Recursos de la ciudad y información sobre sus culturas
Acción: <i>Tertulia sobre la semana santa</i> Actividad:	22/04	<ul style="list-style-type: none"> • Tertulia sobre cómo hemos celebrado la Semana Santa • Organización de las próximas sesiones • Decisión de participar en la fiesta de la diversidad
Actividad: <i>El árbol de la solución</i>	24/04	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los resultados obtenidos en la actividad “el árbol de la necesidad” • Propuestas de soluciones

Actividad: <i>Cómo identificamos recursos</i>	24/04	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre culturas
Actividad: <i>Forum: Voces participantes</i>	29/04	<ul style="list-style-type: none"> • Pase del video “Voces participantes” • Puesta en común • Información sobre la presentación de la propuesta de “presupuesto participativa” planteada desde un partido político de la Ciudad de L’Hospitalet de Llobregat
Actividad: <i>Nos vamos de visita</i>	6/05	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de organizaciones del barrio • Información sobre las mismas
Actividad: <i>Nos vamos de visita</i>	8/05	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de las preguntas • Debate en torno a la celebración de una fiesta magrebí
Acción: <i>sala Omnia</i>	9/05	Búsqueda por Internet: <ul style="list-style-type: none"> • Consulados • Información sobre culturas
Acción: <i>celebración fiesta magrebí</i>	13/05	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de la fiesta • Explicación de otras fiestas que celebran las participantes
Actividad: <i>Cómo identificamos recursos</i>	15/05	Búsqueda por Internet: <ul style="list-style-type: none"> • Consulados • Información sobre culturas
Acción: <i>sala Omnia</i>	16/05	Búsqueda por Internet: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos del barrio • Información sobre culturas
Acción: <i>Carta reivindicativa</i>	20/05	A partir de las actividades “el árbol de necesidad”, el “árbol del problema” y otros elementos que a lo largo del curso han aparecido, se redacta una carta reivindicativa para repartir el día de la fiesta de la diversidad

<i>Cómo identificamos recursos</i>		Búsqueda por Internet: <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre culturas
Acción: <i>Carta reivindicativa</i>	21/06	A partir de las actividades “el árbol de la necesidad”, el “árbol del problema” y otros elementos que a lo largo del curso han aparecido, se redacta una carta reivindicativa para repartir el día de la fiesta de la diversidad
Acción: <i>Cómo identificamos recursos</i>	22/05	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre culturas
Acción: <i>Cómo identificamos recursos</i>	27/05	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre culturas
<i>Carta reivindicativa</i>		A partir de las actividades “el árbol de la necesidad”, el “árbol del problema” y otros elementos que a lo largo del curso han aparecido, se redacta una carta reivindicativa para repartir el día de la fiesta de la diversidad
Acción: <i>Sala Omnia</i>	28/05	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre culturas
Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	29/05	Propuestas de tareas a realizar: <ul style="list-style-type: none"> • Calendario multicultural, rifa, mapa con la procedencia de las personas, presentación del trabajo realizado, etc. • Establecimiento de comisiones de trabajo
Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	3/05	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del calendario
Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	4/05	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del calendario
Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	5/06	Organización del material

Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	6/06	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del material • Elaboración de números para la rifa
Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	7/06	Búsqueda por Internet <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de números para la rifa
Acción: <i>Fiesta de la diversidad</i>	8/06	Participación en la fiesta de diversidad
Actividad: <i>Progreso permanente</i> Actividad: <i>Sugiriendo acciones</i>	10/06	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del programa • Nuevas acciones a realizar: montar una asociación
Actividad: <i>Estamos en contacto</i>	12/06	Abrir una cuenta de correo electrónico
Actividad: <i>Estamos en contacto</i>	17/06	<ul style="list-style-type: none"> • Abrir una cuenta de correo electrónico • Decisiones sobre la fiesta de final de curso
Acción: <i>Fiesta final de curso</i>	19/05	Fiesta de final de curso
Acción: <i>Jornadas de Akwaba</i>	21/09	Organización de la participación en las jornadas
Acción: <i>Jornadas de Akwaba</i>	22/09	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de la participación en las jornadas • Toma de decisión sobre quien representa al grupo
Acción: <i>Jornadas de Akwaba</i>	25/09	Organización de la participación en las jornadas
Acción: <i>Jornadas de Akwaba</i>	26/09	Organización de la participación en las jornadas
Acción: <i>Participación en las jornadas</i>	01/09	Presentación del trabajo realizado

Tabla 4. Relación de actividades y acciones realizadas

En el anexo 4 recogemos una síntesis de cada una de las actividades y acciones realizadas y en el anexo 5 una relación del número de participantes en cada una de las sesiones.

Valoración de las condiciones de aplicación y recursos asociados al programa

En este apartado realizamos una valoración de los recursos utilizados durante la puesta en práctica del programa de formación para una participación activa e intercultural.

Temporalización

La aplicación del programa se realiza durante el tiempo comprendido entre el 20 de marzo y el 19 de junio de 2003. Las sesiones se desarrollan cada martes y jueves en la franja horaria de 10 a 11:30 h. Semanas más tarde, dado el alto grado de implicación de las mujeres y el elevado volumen de trabajo que la puesta en práctica de las acciones genera, se inician diversos encuentros fuera del horario establecido. Se realizan un total de 24 sesiones los martes y jueves y de 11 encuentros durante otro día de la semana. La ampliación de horarios demuestra el gran interés que las participantes tienen hacia la experiencia. Asimismo, abriendo la oferta horaria se supera uno de los principales elementos que frenan la participación; las barreras organizativas, en cuanto a horarios se refieren de las propias organizaciones, asociaciones, etc.:

“Sí, claro porque hay diferentes horarios, yo elegí un horario y estuve en ese horario y luego ya no pude más porque tenía que cuidar a mi hija, pero estaba muy organizado, cada una cogió un horario e iban” (Maritza, entrevista final: 84-88).

“La flexibilidad de horarios ayudó pues si hubiéramos dicho el sábado todas a las diez no se hubiera podido hacer. Es un aspecto que tendremos que tener en cuenta en un futuro” (Rosa María, entrevista final: 67-71).

Espacio

En general, las sesiones se realizan en los siguientes espacios físicos:

- El centro cultural: 15 sesiones se llevan a cabo en las aulas del centro cultural del barrio de Collblanc-Torrassa. En concreto, se utilizan tres aulas diferentes; la elección de un aula u otra está supeditada al resto de actividades que ese día se desarrollan en el barrio.
- La fundación Akwaba: 14 sesiones se realizan en la sala Omnia y 3 en la sala de juntas y la ludoteca de la Fundación.

Siempre hay mucha flexibilidad por parte de las participantes en cuanto al tema de la diversidad de espacios se refiere. No obstante, en algún momento -especialmente durante las sesiones previas a la participación en la fiesta de la diversidad- se acusa la pérdida de tiempo que estos traslados ocasionan, aspecto que demuestra el alto grado de interés con el trabajo que se realiza:

“Si. Hoy ha sido un poco lío hemos hecho vueltas y vueltas para encontrar un sitio. No sé porque nos hemos cambiado nosotras. Las mujeres lo han comentado, que no les iba a dar tiempo de hacer nada.” (Ana, anecdotario, 6 de mayo).

Personas encargadas de su aplicación

En un principio, las personas encargadas de la aplicación del programa son Sadia y yo misma. Más adelante, Anna se encarga de la puesta en práctica de algunas acciones. También, durante el desarrollo de las actividades vinculadas a la búsqueda por Internet, colaboran de manera voluntaria otras personas. En todo momento, este refuerzo posibilita ofrecer una respuesta adecuada a la gran diversidad presente en el grupo de participantes.

Haber sido tres las personas que aplicamos las actividades del programa y las nuevas acciones que se generan, junto al hecho de recibir un “feed-back”

constante de otras personas que de manera puntual colaboran, nos ha permitido disponer de diferentes puntos de vista, y por tanto ha enriquecido la interpretación de los datos.

También, la diversidad en cuanto a las lenguas maternas de las dinamizadoras castellano, árabe y francés contribuye en el reconocimiento de la diversidad lingüística de las participantes. Así, a pesar que la lengua que utilizamos es el castellano, siempre se permite hablar otros idiomas y hay momentos en que las clases se convierten en una auténtica torre de babel; si bien esto representa un mayor esfuerzo por parte de todas las personas, nunca representa un impedimento. En esta línea, Bennhabib (2001) defiende el poliglotismo de la sociedad “Mientras que en la mayoría de los debates contemporáneos se presenta muy a menudo el reconocimiento de los derechos lingüísticos plurales como si fuera una especie de juego de suma cero, es decir, como si la presencia de una lengua hubiera de desplazar o excluir a las otras...” (71).

“porque hay personas que diferencian pero en este grupo no paso esto, todas compartíamos las opiniones, los idiomas y si una quería hablar en su idioma no pasaba nada yo las miraba y mirándolas podía entender lo que hablaban porque al principio pensaba uff a lo mejor me critican, pero luego acabé de conocerlas y no era así, me siento querida por la gente de Marruecos y para toda la gente, no sé me sentí muy útil” (Maritza, entrevista final: 234-245).

Cuando se trabaja con grupos multiculturales, consideramos importantes introducir algunos recursos en las lenguas maternas de sus países de origen. Por ejemplo, durante el desarrollo de la actividad “*Forum: Voces participantes*” se utiliza una filmación en francés y portugués subtitulada en castellano. Este factor motiva enormemente a las dos participantes de la República Democrática del Congo que están presentes. Su grado de identificación es mayor con esta actividad que con el resto. Sienten como su lengua materna es reconocida en el curso.

“A mí me gusto mucho la actividad del video. Por eso lo pedí para enseñarle a mi marido. Hablaban en francés y eso también me gusta mucho” (Nelly, entrevista final: 145-147).

“Hoy Nelly y Samba, han estado especialmente atentas. Nelly estaba embobada mirando el video. Estaba más atenta que nunca. Luego ha hecho bastantes preguntas, sobre todo sobre si había alguna experiencia así en España o en otros países. Hemos aprovechado para decirles que mañana el partido político “Iniciativa per Catalunya” de L’Hospitalet, presenta su programa electoral en el centro cultura. Entre sus propuestas van a presentar el presupuesto participativo” (Pilar, observación 29 de abril de 2003).

A pesar de ello, en todo momento se opta por la lengua castellana como lengua común de la clase y se tiene claro que las clases no pueden convertirse en un curso de castellano.

En un principio, no se destina dinero para realizar la innovación. Este aspecto cambia y mejora a medida que el proceso de innovación avanza:

“Rosa Maria: Es increíble, nunca había habido tanta gente en un curso de Akwaba. Hablaré con Mercè para conseguir dinero. Necesitamos más carpetas y agendas. Deberíamos hacer una lista con todo lo que necesitamos, hay muchas mujeres y hay que mantenerlas.

Sadia: Sí, y también tenemos que pedir material para los ordenadores, disquetes, papel, tintas y dinero para comprar tarjetas de metro.

Rosa M.: Sí claro lo mejor es que hagamos el listado” (Reunión informal del equipo de trabajo, 20 de marzo).

Finalmente, el curso *recibe dinero* de la fundación Akwaba y de la Comisión de fiestas de Collblanc-Torrassa. En total se nos dan 180 euros, cifra que indica que los gastos ocasionados con la aplicación de la innovación no son elevados, siempre y cuando se cuente con recursos humanos.

Conseguir este dinero supuso el reconocimiento de la comisión de fiestas del barrio de Collblanc-Torrassa hacia el trabajo que se realiza.

En el anexo 6 de este trabajo se recoge el presupuesto empleado en la puesta en práctica de la innovación.

A nivel de centro, *contamos con un servicio de guardería que se consigue gracias al éxito que desde el principio tiene la aplicación del programa*. Así, el elevado número de participantes motiva la búsqueda de personas colaboradoras que puedan dar este servicio. En concreto, dos mujeres jubiladas se ofrecen, y con ello nos facilitan enormemente la marcha de la experiencia.

Por otro lado, tal y como observamos en el capítulo V y VIII de este trabajo, la falta de guarderías representa un problema importante en la ciudad, sino hubiésemos contado con las dos personas voluntarias, probablemente el nivel de participación de las mujeres hubiese sido bastante inferior.

En general, de la valoración de los recursos extraemos dos dimensiones principales. La primera referida a la optimización de los mismos y la segunda al intento por transformar cualquier limitación en posibilidad. En cuanto a la primera, en todo momento se aprovechan los recursos de la Fundación, de las personas, del barrio, etc.; nunca se frena el trabajo por falta de recursos. Respecto a la segunda, y relacionada con la anterior, cuando fallan las aulas o Internet no funciona o las personas de la guardería no pueden venir, se aprovechan estas situaciones para realizar una tertulia sobre algún tema de interés colectivo, o para que las mujeres con sus hijos e hijas se conozcan más. Así, cualquier situación nos sirve para incrementar relaciones basadas en el reconocimiento mutuo.

Valoración global de las actividades

La planificación inicial de las actividades elaborada por parte del equipo de trabajo

En la planificación y la ejecución de las actividades, el equipo de trabajo parte de la secuenciación y la distribución temporal que se propone en la guía de actividades. No obstante, desde el principio estos aspectos varían en favor de las necesidades que se detectan a partir del diagnóstico realizado, y de las que emergen desde el propio grupo de participantes. En consecuencia, el orden lógico que se plantea dentro del programa de formación para una participación activa e intercultural (capítulo VI) va cambiando de manera sustancial:

“Sadia: a mi me parece que es mejor partir de actividades muy concretas.

Pilar: Sí, por eso fue bueno partir de la actividad “Elección de necesidades” ¿No os parece?

Sadia: Sí. Porque así, ya desde el principio, se sienten organizadas, luego ya se irán conociendo. Hubiese sido un error empezar por el bloque I.

Pilar: Sí. No se hubiera encontrado el sentido, creo que muchas formaciones se pierden por aquí. Ana, también me ha comentado que eso le gustó mucho. Acordaros que para ella también era el primer día.

Rosa María: Si. A mi también me lo comentó, de hecho creo que escribió algo explicándolo.

(Reunión del equipo de trabajo: 29 de abril de 2003)

En el anexo 7 de este trabajo se recoge la secuenciación final de las actividades realizadas.

Dinámicas aplicadas

Del total de actividades y acciones que se recogen en el programa de formación para una participación activa e intercultural, se ponen en práctica 14 actividades y 2 acciones. Además, el propio grupo genera y realiza 8 nuevas dinámicas. Estas aportaciones ponen de manifiesto la implicación del grupo de

mujeres (**tipo y grado de participación**), su creatividad y su juicio crítico (**empoderamiento ciudadano**).

Material para las participantes

Algunas actividades del programa van acompañadas de fichas de trabajo que deben ser cumplimentadas por las participantes o guiar el diálogo que se genera en las sesiones.

De las 5 fichas utilizadas las dos que funcionan mejor son las de las actividades: “*elección de necesidades*” y “*un plan de acción*”. En ambas actividades las participantes manifiestan sentirse muy satisfechas con la utilización de las mismas. No obstante, en general las mujeres prefieren realizar actividades en las que no tengan que escribir. Esto puede ser debido a que todas tienen fuertes dificultades a la hora de escribir, bien, porque es su segunda lengua o, bien, porque apenas saben escribir.

Cuaderno de las dinamizadoras

La principal característica del cuaderno de las dinamizadoras es su estructura clara que no es incompatible con su alto grado de flexibilidad. Esto ha permitido elegir las actividades y las acciones que en cada sesión se quieren aplicar:

“Hoy hemos decidido trabajar la actividad 8 de manera muy general, y la actividad 9 por grupos. Sadia dinamizará el grupo de reconocimiento cultural y yo el de derechos y responsabilices. También, hemos decidido incorporar dentro de la misma actividad 9, la dinámica “altas expectativas”” (Reunión informal del equipo de trabajo, 27 de marzo).

La estructura incluye qué metodología utilizar, cómo presentar la actividad, tiempo de duración, etc. Desde el principio, esta planificación tan detallada es

un elemento que se utiliza para motivar a las mujeres. Desde el primer día, se les hace partícipes del programa y se insiste en que las actividades se irán seleccionando en función del tiempo, de las nuevas necesidades que emerjan, de los intereses del grupo, etc. Con todo ello se pretende transmitir seriedad, estructura, contenido y flexibilidad a la experiencia que se inicia.

En general, la dimensión principal que se extrae de los materiales es su sistematización y su flexibilidad. Con respecto a la primera, las mujeres perciben en todo momento que la experiencia está organizada, y que siempre hay tareas para realizar. Con relación a la segunda, en ningún momento nos sentimos atrapadas por las actividades del programa, ya que éstas siempre pueden amoldarse a las necesidades y características del grupo de participantes.

Metodología de trabajo

La metodología de trabajo así como las técnicas que se proponen para llevar a cabo las actividades están centradas en *el diálogo* y en el *trabajo en equipo*. El diálogo y las conversaciones que se generan entre las participantes permiten llegar a consensos y compartir el aprendizaje.

Durante el desarrollo de las sesiones se promueve una comunicación simétrica entre las participantes (Habermas, 1997, 2002). De esta manera, se fomentan hábitos de comunicación y deliberación conjunta y un tipo de *identidad cívica* generada a partir del diálogo, las narraciones y las interacciones que se producen entre las participantes (Ricoeur, 1990). A pesar de ello, somos conscientes que los diferentes niveles en el idioma, hace que las participantes no puedan argumentar y explicar en igualdad de condiciones. No obstante, cuando se vive alguna situación en la que las mujeres se sienten muy implicadas y quieren dar razones de lo sucedido utilizan de manera automática su lengua materna. Evidentemente, esto demuestra el componente afectivo del lenguaje.

Por otro lado, las técnicas son siempre participativas, y se utilizan, entre otras, la técnica del papelógrafo, la recuperación metodológica, la lluvia de ideas. En las siguientes fotografías observamos algunos momentos en los que se trabaja con estas técnicas:



Fotografía 1. El grupo de mujeres se organiza en torno a las necesidades que se quieren trabajar, a partir de la actividad “elección de necesidades”



Fotografía 2. Valoración del proceso a partir de la actividad *progreso permanente*

La dinámica del grupo de mujeres: hacia una apropiación del programa de formación para una participación activa e intercultural

En el trabajo realizado el nivel de relación entre la implicación de las mujeres y la puesta en práctica de la innovación, queda claramente evidenciada a través de la evolución que el grupo de participantes experimenta, sobre la misma se realizan diferentes comentarios:

“La idea que más me impactaba era como las mujeres se iban implicando, entre ellas la implicación contigo y un poco el núcleo que se iba formando.” (Mercè, entrevista final: 89-94).

“Lo que resaltaría es que las actividades que se han hecho debían de partir de lo concreto, cercana a las mujeres para poder llegar más allá, pero a pesar de esto hay una cosa que es más profunda, el pequeño compromiso que entre ellas han tomado sobre lo que han hecho.” (Mercè, entrevista final: 194-198).

“...lo que he visto es que se consolidó el grupo de mujeres muy rápido, empezamos ya con muchas, desde el principio se pudieron hacer cosas interesantes, las mujeres continuaban viniendo durante todas las sesiones (...) Yo lo que puedo comentar, sobre todo, es eso, que ha habido un buen grupo que se ha mantenido y eso solo en tres meses, y esto nos motivaba a nosotras como equipo” (Rosa María, entrevista final: 304-309).

Esta última aportación muestra como la participación de las mujeres motiva la implicación del equipo de trabajo.

Veamos ahora los momentos vividos durante el proceso en el grupo de mujeres:

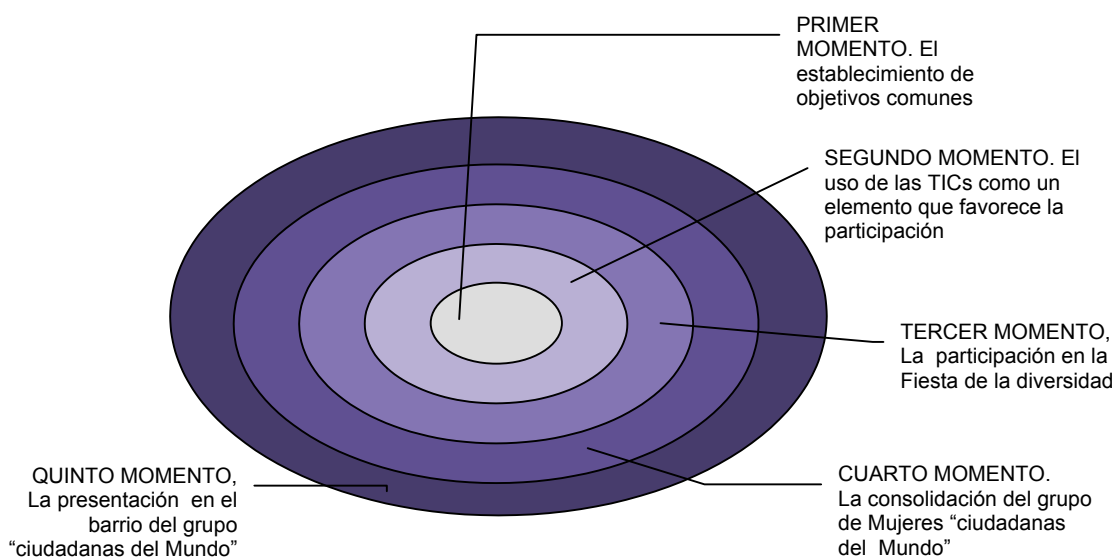


Figura 1. Evolución que el grupo de mujeres experimenta

Primer momento: El establecimiento de objetivos comunes a partir de los intereses de las participantes

El día 23 de marzo el grupo de mujeres inicia las sesiones en el curso centrado en la participación activa e intercultural. En aquel entonces se desconoce cual va a ser el grado de implicación de las participantes así como los resultados que se obtendrán con la experiencia que se inicia. Desde el primer momento, todas las mujeres se muestran interesadas con el trabajo que se propone, aunque no será hasta sesiones más tarde cuando demuestren haber interiorizado la experiencia que se realiza.

El tipo y grado de participación que durante esta primera etapa se vive, está centrada en *la participación en el curso*. En un principio, ésta se limita a su asistencia al mismo; es decir, las mujeres toman parte en el proceso como

espectadoras sin haber intervenido en él (participación simple) (Trilla y Novella, 2001).

Estas primeras sesiones se caracterizan por el papel activo de las dinamizadoras. Por el contrario, muchas de las participantes no se animan a expresar de manera explícita sus ideas y opiniones sobre lo que se trabaja. Cuando se piden voluntarias para recoger de manera escrita u oral las ideas principales de las actividades, tan sólo dos de las participantes se animan a hacerlo –las mismas mujeres que durante la entrevista inicial demuestran tener fuertes actitudes participativas (IEPS, 1977)- mientras tanto el resto permanecen expectantes, y únicamente opinan cuando se trabaja en parejas o en pequeño grupo; por tanto, esta modalidad de trabajo en grupo reducido es satisfactorio, dado que sino muchas participantes no hubiesen manifestado sus opiniones.

La situación va cambiando poco a poco. A medida que avanzan las sesiones las participantes van implicándose activamente en el desarrollo de las mismas. Consideramos que el elemento principal que motiva este cambio de actitud son las necesidades que ellas mismas deciden trabajar a partir de la actividad “elección de necesidades”, y los objetivos comunes que a partir de las mismas se establecen. En esta actividad se invita a las participantes a decidir que necesidad o necesidades son las que quieren trabajar. Para ello, se parte de una ficha de trabajo donde se recogen las necesidades extraídas a partir del diagnóstico elaborado con anterioridad. El resultado de las elecciones que las mujeres realizan deriva en la constitución de dos grupos de trabajo, uno centrado en los *derechos y responsabilidades* y, el otro, en el *reconocimiento cultural*¹:

“El curso fue muy bueno, yo tenía la impresión que como había muchos aspectos organizativos también había una base para conocerse y construir confianza. Se trataba de formar grupos

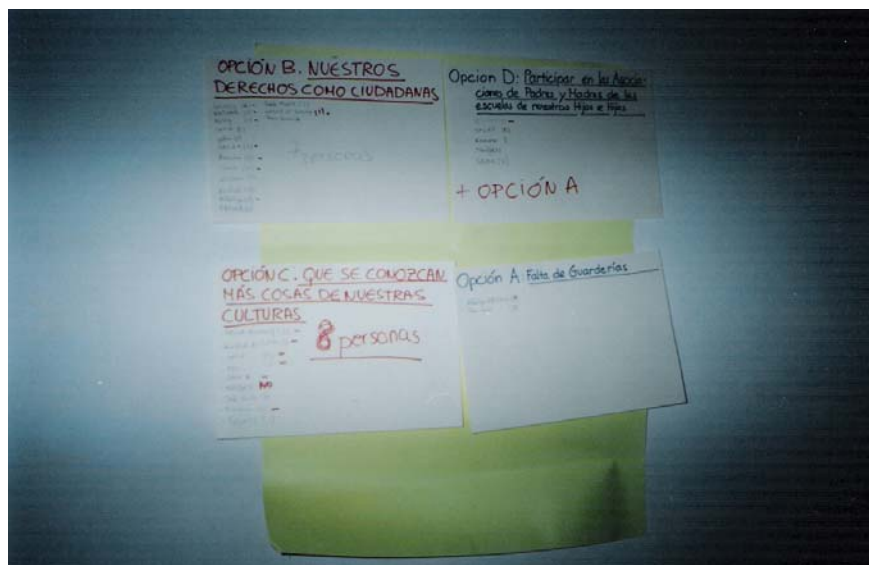
1 En el anexo 3 recogemos una relación de las personas participantes que forman parte de cada uno de los grupos.

para elaborar los temas que resultaron de las entrevistas. La mayoría quiere saber más sobre sus derechos como ciudadanas. Al final el grupo que elaborará el tema cultura es más grande. Yo también participo allí, porque pensaba que para mí es lo más interesante, en combinación con la asignatura (Cultura y Diversidad)” (Ana, anecdotario, 25 de marzo)

Las necesidades que emergen nos permiten trabajar dos elementos básicos en la construcción de una ciudadanía activa e intercultural; la reivindicación de sus derechos y responsabilidades de ciudadanía, y el reconocimiento de las diferentes representaciones de la diversidad. Asimismo, las necesidades que deciden trabajar no son fruto de pertenecer a la misma cultura sino de compartir un mismo espacio. De esta manera, se empieza a fomentar un tipo de identidad cívica donde los objetivos comunes o, fines proyectados (Villoro, 1998), y no la herencia recibida son los elementos que unifican a las participantes.

“Las mujeres valoran que el reconocimiento a lo suyo es importante (...) quieren dar a conocer su cultura para cambiar los prejuicios de la sociedad” (Sadía, ficha de evaluación de la actividad).

En la siguiente fotografía observamos el papelógrafo que durante esa sesión se cumplimenta:



Fotografía 3. El papelógrafo que cumplimentan con las cuatro necesidades que quieren trabajar: derechos y responsabilidades, reconocimiento cultural, falta de guarderías, participación en la Asociación de Madres y Padres.

La división por grupos, además de ser un elemento organizativo que emerge de la elección de las propias necesidades de las participantes, también es a posteriori un requisito organizativo de la propia Fundación, que cuenta con una sala omnia que no es suficiente grande para acoger a todas las participantes. Esta limitación espacial se supera desde el momento en que un grupo se centra en los *derechos y responsabilidades* y el otro en el *reconocimiento cultural*, ambos grupos se turnan para utilizar la sala omnia. Una limitación espacial se transforma en una posibilidad (Freire, 1970), ya que ambos grupos se turnan para utilizar la sala omnia y cada tres o cuatro sesiones se reserva un espacio de clase para intercambiar el trabajo.

Así, desde el principio se parte de los intereses de todas las participantes - elemento básico en la formación de personas adultas (Percy y Johnston, 1997)- aspecto que en todo momento valoran los miembros del equipo de trabajo:

“Ana: Tomarlas en serio, escucharlas, preguntarles lo que quieren hacer, sus necesidades, porque muchas veces se hacen cosas sin saber sus necesidades. Tomarlas en serio y tratarlas como amigas. Esto es básico y es por eso que todo está funcionando tan bien, y por eso vienen (...) la actividad “estamos planificando” ha ido bien por lo mismo que te digo.

Pilar: Sí, pero a veces no tenéis la sensación que no todas se sienten identificadas.

Sadia: Sí, claro, pero eso es normal.

Pilar: Si, claro. Además al final el grupo que quede será realmente el que le interese, pueda o tengas más actitudes participativas. Deberíamos estar pendiente de esto y cuando una mujer deje de venir tendríamos que llamarla para saber cuales son los motivos así los podremos tener en cuenta en un futuro o incluso ahora.

Sadia: Si, aunque no esperes que siempre te lo digan. Muchas veces te pondrán una excusa y no darán los motivos.

Pilar: Bueno, lo podemos intentar. También deberíamos reflexionar sobre si las personas participan cuando se interesan por el tema o cuando desarrollan actitudes participativas” (Reunión del equipo de trabajo, 4 de mayo de 2003).

“Las mujeres son muy participativas a la hora de hablar de sus necesidades, de sus intereses como ciudadanas, de lo que quieren hacer, ya que es algo que no se contempla en muchas formaciones” (Sadia, ficha de evaluación de la actividad “elaborando un plan de acción”.

Por otro lado, los objetivos comunes o necesidades seleccionadas permiten trabajar la igualdad de derechos para el reconocimiento de las diferencias.

El interés que tienen por encontrar respuestas, soluciones sobre los aspectos seleccionados genera opiniones y motiva cada vez más su participación. De igual manera, les permite ir conociendo canales y mecanismos de participación de su ciudad, a la vez que van cambiando el tipo de relación que tienen con la ciudad en la que viven. Durante este primer momento asisten a la charla que ofrece la OMIC (Oficina Municipal de Atención al Consumidor) y algunas de las mujeres muestran desinterés hacia la misma, puesto que lo que explican no les sirve para solucionar sus problemas:

Durante la sesión, entre otras, Kadhija comenta “para que vienen a explicar estas cosas, esto no sirve para nada con las actuales leyes. Primero tendrían que cambiar las leyes. Todo esto de los pisos no va con nosotras” (Kadhija, observación, 7 de abril).

Esta reflexión nos indica una vez más que los derechos de las personas están limitados por las mismas leyes que los crean (barreras legales). También, las barreras, en este caso lingüísticas, aparecen durante la segunda acción generada por el equipo de trabajo a partir de la actividad “*un plan de acción*”. En concreto, se les informa sobre la celebración de un congreso sobre “*mujer y participación*” organizado por el forum de mujeres de L’Hospitalet de Llobregat. Tres de las mujeres asisten y su participación se ve limitada por el uso del catalán. No obstante, esta limitación se supera a partir de la solidaridad ciudadana. Tres asistentes se ofrecen a traducir simultáneamente las ponencias a cada una de las mujeres.

Cabe destacar que las únicas mujeres inmigrantes presentes en el congreso son Jessica, Saida, Carmen y Sadia (dinamizadora del curso). Se reafirma que algunos espacios centrados en la inmigración siguen caracterizándose por la ausencia de las personas inmigrantes:

“Jessica comenta que el congreso fue muy interesante, pero lo que no le gustó es que no había mujeres inmigrantes. Solo estuvieron ellas y eso no es bueno porque quien va a reivindicar sus derechos. Además, el congreso estaba centrado en la inmigración” (Pilar, observación 1 de abril).

Pensamos que esta falta de representación de las personas inmigrantes, bien podría responder a las *barreras organizativas y sociales* que desde siempre han excluido a los sectores más desfavorecidos de participar en estos espacios. Asimismo, nos evidencia que la invisibilidad de la mujer es mayor cuando se cruza con elemento cultural: "Parto en primer lugar de esa invisibilidad social-producto de su doble condición de mujer y extranjera- para después poder analizarla desde la perspectiva legal... Las trabajadoras extranjeras se enfrentan en competencia por el espacio y el lugar de trabajo, en primer lugar, con otras extranjeras que por origen, lengua, cualificación profesional y nivel cultural pueden estar mas próximas a las autóctonas y a éstas, aceptando tareas por debajo de sus cualificaciones y de sus

aptitudes y con una retribución inferior, asumiendo con ello un descenso social con respecto a su lugar de origen y una pérdida de su autoestima" (Bedoya, 2000; 242-244). De manera similar, esta exclusión laboral por motivos de género y cultura la expresa una de las mujeres durante el desarrollo de la actividad "el árbol de la necesidad".

"Las mujeres inmigrantes siempre tienen que hacer el peor trabajo por ser mujeres y por ser inmigrantes" (Marie) (Pilar, observación, 1 de abril).

También, la asistencia al congreso sirve para identificar otra de las barreras que dificultan la participación; la situación económica. Tres de las participantes no pueden quedarse a comer por problemas monetarios. Este suceso evidencia la necesidad de ofrecer becas o ayudas desde las organizaciones en las que participan, en este caso, las mujeres:

"Pilar: Carmen, Jessica y Sadia, se quedaron hasta el mediodía porque luego la comida se tenía que pagar, no lo sabíamos, no ponía nada en el tríptico, costaba 8 euros. Otra vez si lo sabemos con tiempo, tenemos que mirar de conseguir dinero, incluso a la misma organización de las jornadas, que nos den becas, como mínimo pedirlos. Si es un foro de participación lo han de dar, o como mínimo intentarlo.

Rosa M. Sí, tenemos que hablar con Mercè (...) no creo que sea difícil contar con ese dinero. Se nos debería haber ocurrido, es que no estamos acostumbradas a que las mujeres asistan a este tipo de actividades. Nunca hemos previsto dinero para ello, pero bueno ya lo sabemos para otra vez. Por ahora, vamos a pedir dinero para transportes porque seguro que algún desplazamiento más haremos y luego ya veremos, en función de lo que hagamos..." (Pilar, reunión del equipo de trabajo, 30 de marzo de 2003).

La participación contribuye a mejorar el sentimiento de autoestima de las personas (Cortina, 1998 y Pateman, 1970). No obstante, este tipo de situaciones pueden repercutir de manera negativa en la autoestima y frenar futuras participaciones. Recordemos que en los procesos participativos la

motivación va aumentando cuando las personas van actuando, siempre que estas actuaciones sean óptimas.

También, durante esta primera etapa tanto el grupo de reconocimiento cultural como el de derechos y responsabilidades inicia sus sesiones en Internet. Desde el principio, este elemento que analizaremos en la siguiente etapa, las motiva enormemente.

Por otro lado, durante estas sesiones muchas participantes se muestran reacias a ser retratadas con la cámara fotográfica. Por el contrario, durante el que se considera el último día de esta primera etapa, la mayoría de participantes quieren ser fotografiadas. Consideramos que este hecho es significativo ya que constituye un *elemento de identificación* de las mujeres con el curso (*sentimiento de pertenencia*):

“A clase sólo ha faltado una persona. Son mujeres bastante jóvenes. Las más jóvenes aprenden más y mejor el medio del ordenador e Internet. Eso no quiere decir que las más mayores no tengan ideas o ganas de aprender, al contrario. Saida ha utilizado el ordenador hoy por primera vez, y aunque no sepa ni coger el ratón es muy paciente y está muy ilusionada, de hecho, ella es una de las personas de la clase que quiere que las sesiones se amplíen. La hermana de Saida aprende más rápido, ella ha apuntado la dirección que ha dado Pili y la ha encontrado. Ese es uno de los objetivos del curso que toda la información que quieran es para ellas, para siempre.” (Carol, anecdotario, 3 de abril de 2003).

La *motivación* intrínseca de Sadia –así como la de otras participantes- ha sido un elemento básico. Randall Collin’s (1990, recogido en Summer-Effer, 2002) afirma que la motivación para la acción potencia el cambio social.

La última sesión realizada antes de las vacaciones de Semana Santa se considera el final de esta primera etapa. El motivo de haber seleccionado ese día, se encuentra en un suceso que se vive durante esa sesión. En concreto, las

mujeres motivadas con las dos primeras clases de Internet que han realizado a partir de la actividad “*cómo identificar recursos*”, y con la realización de la dinámica “*cómo mejoramos el programa*” proponen utilizar la sala Omnia durante los días no festivos de Semana Santa. La mayoría de participantes están de acuerdo. El problema surge cuando se les comunica que durante esa semana no hay servicio de guardería, y prácticamente no hay actividad formativa en la fundación. Se evidencia como el calendario escolar también marca el ritmo de muchos servicios comunitarios (Marchioni, 1999).

Ante esta situación, las mujeres proponen venir con los niños y hacer turnos para estar con ellos. Esta propuesta realizada por una de las mujeres de Marruecos, Chadia, pone en juego las *actitudes cívicas* de las participantes y es, además, la primera vez que manifiestan la posibilidad de establecer redes de apoyo entre ellas. Por otro lado, la insistencia de las mujeres refleja su *motivación intrínseca (elementos personales que promueven la participación)* hacia el trabajo que se realiza. A pesar de ello, la iniciativa fracasa por motivos organizativos de la asociación y, finalmente, sólo pueden asistir las mujeres sin sus hijos.

En la siguiente fotografía recogemos uno de los momentos en los que cumplimentan el papelógrafo.



Fotografía 4. A partir de la actividad “cómo mejoramos el programa” las mujeres proponen utilizar la sala omnia de la Fundación durante los días festivos de Semana Santa

Respecto al tipo y grado de participación de las mujeres observamos que la implicación es similar, poca en un principio y en aumento a medida que avanzan las sesiones. Podríamos decir que, si bien, al inicio el tipo de participación es simple (Trilla y Novella, 2001), al finalizar la etapa nos encontramos, más bien, ante un tipo de participación consultiva (Trilla y Novella, 2001), ya que a partir de las actividades “cómo mejoramos el programa” y “eligiendo necesidades” las mujeres plantean los temas que quieren trabajar y deciden realizar más sesiones de Internet.

Las mujeres que dejan de asistir al curso durante esta primera etapa son Jessica, Kadhija y Mindri. En el primer caso es porque regresa a su país de origen, no obstante en todo momento manifiesta su interés por el curso, recordemos que Jessica es una de las personas con más actitudes participativas. En el segundo caso, Kadhija expresa que por falta de tiempo; no obstante

pensamos que también puede ser debido a que no encuentra la utilidad en lo que hacemos, no en vano al finalizar la conferencia de la OMIC comenta:

“Hoy Kadhija no se ha ido muy contenta, dice que nada le ha gustado. Que es inútil hablar de estos temas, que para ella es perder el tiempo. Ella no puede comprarse un piso y tampoco va a cambiar ahora, paga un alquiler que no está mal” (Pilar, observación 7 de abril de 2003).

En el caso de la tercera mujer, aunque no nos lo manifiesta directamente, suponemos que abandona el curso porque no le interesa el tema:

“Hoy Mindri ha llegado muy tarde otra vez y al finalizar la clase cuando le he preguntado me ha dicho:” Sí, a mí me interesa mucho, soy adulta y si no me interesara no vendría” (Pilar, observación 27 de marzo de 2003).

En definitiva, aunque no disponemos de más datos, suponemos que en ambos casos las mujeres dejan de venir porque no se sienten identificadas o motivadas con el trabajo que se realiza.

Segundo momento: El uso de las TIC's como un elemento que facilita la participación

Este segundo momento está marcado por el trabajo que las mujeres realizan por Internet, a partir de la actividad *cómo buscamos recursos*. Las mujeres asisten a la sala Omnia durante los días planificados desde el curso y las que pueden – siempre y cuando haya una persona dinamizadora- también acuden fuera del horario establecido.

Durante el desarrollo de esas sesiones el ambiente es muy agradable y para sorpresa de todas las personas vinculadas de manera directa o indirecta con la experiencia, las mujeres aprenden muy rápidamente a utilizar este recurso

informático (**empoderamiento cívico**). Se observan diferencias con respecto a las dos primeras sesiones realizadas que fueron bastante movidas y difíciles:

“Hoy ha venido Carol a ayudarnos (...) ha sido un poquito caótico! Eran ocho personas (las del grupo de “derechos y deberes”) haciendo la actividad “cómo buscamos recursos”. Solamente Karima había tocado antes un ordenador. Desconocían el teclado ¡ufff que mañanita!. Unas han estado buscando la ley de extranjería y las otras han entrado en la página WEB del Ayuntamiento de L’Hospitalet. La verdad es que aunque ha sido muy costosa, creo que el mensaje básico se ha cumplido; ver con que rapidez puedes encontrar información sobre lo que te interesa y quitarle complejidad al tema de Internet. Por otro lado, Sadia hoy estaba contentísima, ella casi no conoce las letras pero con la ayuda de Carol ha avanzado muchísimo. Todas han salido muy contentas y con muchas ganas de volver.” (Diario de campo, 3 de abril).

“Hoy he vuelto a ayudarlas en la clase, es increíble lo que han mejorado, van súper tranquilas, trabajan en silencio y se ayudan entre ellas. Sadia ha avanzado muchísimo, cuando me ha visto se ha puesto muy contenta y me ha enseñado las cosas que ha impreso en otras sesiones. Entre ellas se nota que hay buena relación. He visto un avance increíble.” (Carol, anecdotario, 16 de mayo).

“El grupo de reconocimiento cultural está avanzando muchísimo. Hoy Fathija que casi no sabe escribir, ha buscado información por Internet. Se le da muy bien, a lo mejor es porque ella ha trabajado siempre con máquinas y este tipo de habilidades que en el fondo son muy mecánicas, le va bien” (Pilar, diario de campo, 16 de mayo de 2003).

El tipo y grado de participación durante estas sesiones se amplía. Si bien en la etapa anterior las mujeres *participan en el curso*, en esta segunda etapa las mujeres lo hacen *en la fundación Akwaba*, utilizando la sala Omnia con la que cuenta esta organización. En las siguientes fotografías observamos a las mujeres trabajando en esa sala.



Fotografía 5. El grupo de “derechos y responsabilidades” busca información por Internet



Fotografía 6. El grupo de “reconocimiento cultural” buscando información por Internet

Durante estas sesiones acceden a páginas WEBS relacionadas con la ciudad en la que ahora viven y con sus ciudades de origen. Este aprendizaje constituye una buena herramienta para trabajar la búsqueda y la selección de la información, habilidades básicas en las sociedades actuales, y les ofrece la posibilidad de estar dentro de la red, acceso que en la actualidad no se está

produciendo de manera igualitaria: “...una causa de exclusión social y cultural viene determinada por no tener acceso a la información, pero también por no saber procesarla” (Elboj, Puigdemívol, Soler y Valls, 2002: 15).

La búsqueda por Internet permite detectar *elementos de identificación* de las mujeres. En esta línea, las mujeres se emocionan cada vez que encuentran información sobre su país o cuando tienen problemas para acceder a ella:

“Esther se “enfada” porque no encuentra información sobre su país. Saida esta contenta porque ha encontrado algo de Melilla. La otra vez no encontró nada de su país y se disgustó” (Pilar, observación 13 de mayo).

Respecto al país de acogida, las personas que llevan más tiempo en la ciudad se identifican más con la misma. En esta línea, Chadia y Mina, prefieren buscar información sobre la ciudad de L’Hospitalet:

“Mina ha buscado información sobre L’Hospitalet de Llobregat. Mina ya me ha dejado muy claro en otras ocasiones que ella buscaba información de L’Hospitalet de Llobregat. Chadia también ha dicho que ella lleva mucho tiempo en L’Hospitalet de Llobregat y que entonces quiere buscar sobre esta ciudad” (Observación, 13 de mayo).

La mayoría de mujeres que tienen hijos e hijas en edad escolar, se identifican con las escuelas donde estudian. Ya en la evaluación diagnóstica las mujeres manifiestan participar en las fiestas de las escuelas de sus hijos e hijas.

También, estas sesiones centradas en la búsqueda por Internet sirven para que las mujeres se ayuden:

“Rosa María: Sí. A mí esto me gusta porque veo que las mujeres también se ayudan entre ellas. El otro día Laura me lo comentó.

Pilar: Sí, siempre les insistimos mucho en estas cosas. No hay que vivirlo como una competición sino todo lo contrario. Esta actividad también es útil por eso, porque casi sin

quererlo fomentas las relaciones entre ellas” (Reunión del equipo de trabajo, 20 de mayo de 2003).

Durante esta etapa, también, se realizan acciones conjuntas vinculadas a los aspectos culturales de las participantes. En concreto, se hace una *tertulia* sobre la *celebración de la Semana Santa* y una *fiesta para celebrar el nacimiento del profeta en la religión islámica*. Fruto del diálogo y la conversación que se genera a partir de estas dos acciones, las participantes amplían sus *conocimientos sobre tradiciones y costumbres culturales (identidad cívica)*.

Por otro lado, si bien en la primera etapa se origina un desacuerdo motivado por la imposibilidad de utilizar la sala omnia durante el periodo estival, en esta etapa se vive un choque entre los valores de las participantes, con motivo de la celebración de la fiesta magrebí. En esta sesión las normas y valores de las mujeres del grupo entran en conflicto debido a que unas quieren celebrarla y otras se niegan. Las mujeres argumentan sus motivos y a partir del diálogo que se genera no se llega a un acuerdo; por ello, tratamos de ponernos de acuerdo en el desacuerdo (Benhabib, 2000), y como grupo intercultural decidimos celebrar todas las fiestas culturales representadas en la clase. En todo momento, se insiste en que este acuerdo no significa renunciar a tradiciones y religiones propias sino que, tan sólo, se trata de compartir una fiesta.

“Ha estado bien. Era bueno celebrar la fiesta. Esto es respeto. A mi también me gusta que me lo hagan con mi cultura” (Martiza, entrevista final, 201-204).

El hecho que las mujeres expresen sus opiniones en estos momentos de mayor “conflictividad” muestra que se sienten libres para dar sus opiniones (Gambetta, 2000).

No obstante, no hay que olvidar que el llegar a acuerdos no debe estar reñido con la libertad individual. Por tanto, aceptarlo no compromete a nadie a

celebrar esta fiesta. Prueba de ello, es la falta de asistencia de las tres mujeres de la República Democrática del Congo, quienes después de la celebración de la fiesta continúan asistiendo en el curso. En la siguiente fotografía observamos uno de los momentos de la celebración de la fiesta:



Fotografía 7. Celebración de una fiesta magrebí

El enfrentamiento producido con motivo de la fiesta, nos conduce a la clasificación que sobre los valores realiza Trilla (1992). Este autor distingue entre valores compartidos (Derechos Humanos, Democracia, etc.), contravalores (racismo, xenofobia, etc.) y valores controvertidos (diferentes prácticas religiosas, diferentes hábitos, etc.). La experiencia vivida durante la sesión es fruto del choque producido entre los valores controvertidos de las participantes.

Los motivos que argumentan las tres mujeres de la República Democrática del Congo son religiosos. Señalan que no están dispuestas a celebrar el nacimiento de otro Dios que no sea el suyo; único en el mundo. Aunque no tenemos ningún dato más sobre los pensamientos y opiniones de estas tres mujeres,

consideramos que este férreo posicionamiento puede deberse, entre otras cosas, a la fuerte cristianización vivida por países como la República Democrática del Congo. Durante años este país estuvo dominado por el reino Belga, separado del resto de los Países Bajos, entre otras cosas, por motivos religiosos.

Paralelamente al desarrollo de las sesiones informáticas, el grupo de *“derechos y responsabilidades”* denuncia a partir de las actividades *“el árbol de la necesidad”* y *“el árbol de las soluciones”*, que sus derechos son violados por ser personas inmigrantes, aspecto que se agrava cuando no tienen regularizada su situación en el país. Una de las participantes llega a afirmar que cuando se está en esa posición se las humilla y se deja de existir para muchas personas.

“Saida Maribel dice que si no tienen papeles no hay nada que hacer, la gente les humilla. Les humillan siempre, explica que por ejemplo el pasado fin de semana le robaron la cartera fue a denunciarlo a la comisaría pero no hay nada que hacer porque ella no tiene papeles. No tienes derecho a nada. No puedes tampoco participar en nada.” (Pilar, observación 25 de marzo).

Otras participantes acusan una exclusión por motivos culturales:

“Kadhija E. dice que su hijo no se queda a comer porque no hacen menú sin cerdo” (Pilar, observación 25 de marzo).

Por el contrario, Btissam afirma con humor:

“...en la escuela de su hija sí que hacen, bueno al menos es lo que a ella le dicen”. Se ríe y comenta: *“mira a lo mejor le dan cerdo pero como no me entero”* (Pilar, observación 25 de marzo).

Este toque humorístico de Btissam pone en evidencia la dimensión externa de la identidad (Isajiw, 1990) así como la importancia que para algunas personas tiene mantenerla.

También es Btissam, junto con Karima y Chadia quienes manifiestan estar muy descontentas con el tema sanitario. Afirman que cuando acuden al médico siempre las dejan para el final y creen que esto es debido a su origen cultural:

“Btissam dice que dentro de los derechos tendríamos que añadir el tema de los médicos, comenta que a ella la tratan muy mal, la dejan siempre para el final y a veces se olvidan...Karima dice que ella también está muy descontenta que llevó a su hijo al médico y que no le hacían nada. Chadia añade que antes tenía un pediatra que no la entendía que ella cree que era racista” (Pilar, observación 25 de marzo).

Observamos como Karima, a pesar de ser de Melilla, se sitúa como inmigrante.

Una discriminación similar es la que parece vivir algunas personas en el supermercado. De nuevo es Btissam, quien explica que en un supermercado del barrio les obligan a enseñar la bolsa a todas las personas que son o parecen inmigrantes:

“Btissam explica que el otro día en el supermercado donde a veces compran le hicieron abrir el bolso para ver si había robado algo. Ella lo abrió sin problemas porque no había robado nada. Btissam dice que ella preguntó y le dijeron que tenían orden de pedir a todas las personas que parecieran inmigrantes que abrieran el bolso... Karima explica que a ella también le ha pasado pero que se negó a enseñarlo” (Pilar, observación 25 de marzo).

Otra discriminación es la que vive Btissam en el colegio de su hija. El pasado año no le dejaban matricular en un colegio concertado de su barrio, alegando

que ya había muchos niños y niñas inmigrantes en la escuela. Después de una discusión, la dejaron matricular. Btissam, afirma que mediante el curso está conociendo mejor sus *derechos (empoderamiento ciudadano)*. Este aspecto le ayudará a defender situaciones como la vivida el pasado año.

“Ahora sé donde acudir si tengo algún problema. En aquel momento me moví únicamente por intuición, me salió bien pero me podría haber salido mal” (Btissam, entrevista final: 211-214).

En todo momento son Chadia y Btissam las que manifiestan haber sufrido más situaciones de discriminación. Quizás esto pueda estar motivado porque son dos de las personas que llevan viviendo más tiempo en la ciudad y, por tanto, las posibilidades de padecer discriminaciones se amplían.

De igual manera, las mujeres participantes solicitan un publicación gratuita centrada en los *derechos y responsabilidades* de las personas inmigrantes (*participación en instituciones*). Llama la atención que algunas de las mujeres utilizan un lenguaje muy servicial y finalmente, una de ellas, Maritza, afirma: *“es que en nuestros países se paga por todo, nada es gratis y hay mucha corrupción”*. Esta afirmación, nos viene a reafirmar que la percepción que una persona tiene de la democracia influye en el *conocimiento sobre sus derechos y responsabilidades* y en consecuencia en el tipo de participación que ejerce. Si las personas nos quedamos con la idea de que las mujeres no quieren recursos ni siquiera cuando éstos son gratuitos, se fomentan estereotipos y prejuicios, en este caso, hacia las personas inmigrantes. Por otro lado, consideramos que una adecuada *comprensión de la democracia* del país en el que se vive es un elemento de *empoderamiento* básico para que las personas participen.

También, el hecho de escribir la carta en ordenador motiva la participación de las mujeres. En la carta cometen algunos errores ortográficos, no obstante la valoración que realiza el equipo de trabajo es la siguiente:

“Pilar: en la actividad de la carta había faltas pero creo que es importante no machacar excesivamente con este tema, ya que la carta quedo bien, tan solo había algunas faltas ¿Creéis que sería bueno dedicar otra sesión a este tema?”

Zorba: yo creo que sí porque es importante que corrijan errores.

Sadia: yo pienso igual que Pili, el curso no es para aprender a escribir así que dedicar una sesión entera sería mucho tiempo.

Pilar: no sé, a lo mejor podríamos entregar dos modelos, el que ellas han hecho y el corregido y que ellas mismas lo miren en casa.

Sadia: sí, además les podríamos enseñar a utilizar la función de ortografía en el ordenador.

Zorba: pues bueno se podría probar.” (Reunión del equipo de trabajo, lunes 14 de abril).

El grupo de *“reconocimiento cultural”* trabaja la actividad *conociendo nuestras culturas*, de esta manera se potencia el conocimiento mutuo como base que recordemos que es un elemento básico en la elaboración de un proyecto común (Bartolomé, Folgueiras, Massot, Sabariego y Sandín, 2003).

“La actividad compartiendo culturas les ha encantado. Ninguna trajo nada de casa pero sin embargo se animaron a hablar y no paraban., hasta Silvia, que a veces es muy tímida, participaba. A Mina le ha llamado la fiesta del agua que explicaba Silvia” (Sadia, anecdotario, 8 de abril de 2003)

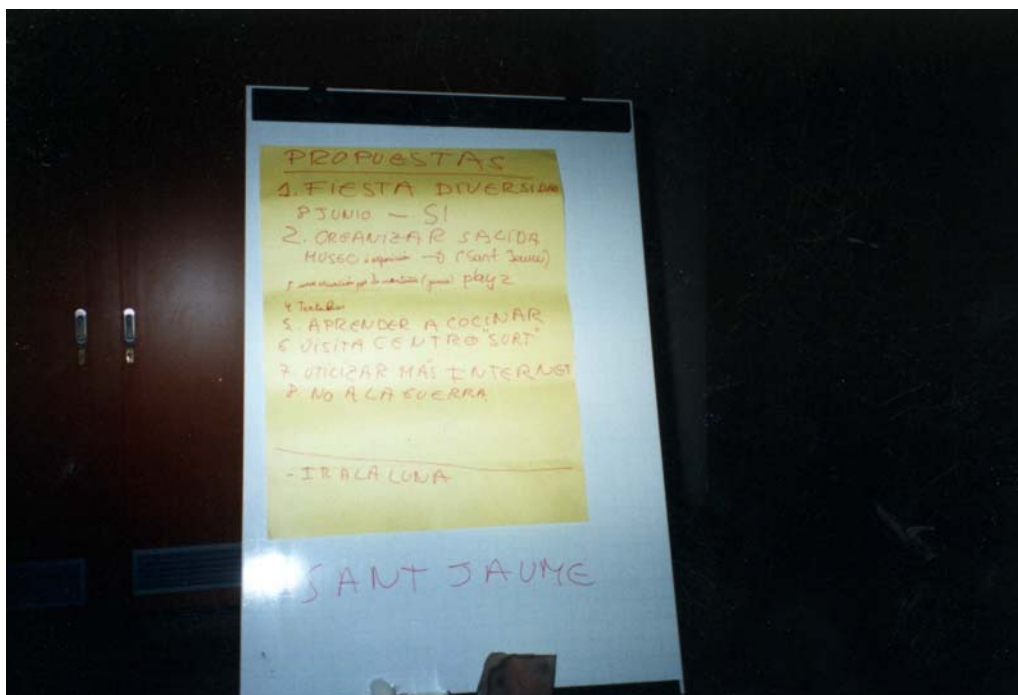
También, a partir de la actividad *nos vamos de visita* que ambos grupos realizan las participantes conocen otros canales y mecanismos de participación de su ciudad como El CAID (Centro de Atención a la Mujer) y la AMIC (Oficina de Atención e Información al Inmigrante). De esta manera, las participantes van adquiriendo *conocimientos, habilidades y actitudes de empoderamiento cívico* a la vez que van cambiando el *tipo de relación con la ciudad en la ahora viven (identidad cívica)*.

También es representativo el hecho que las mujeres se empiezan a avisar cuando no pueden asistir al curso. Esto significa que cada vez existe un *mayor compromiso* hacia el trabajo que se está realizando como grupo (*actitudes cívicas*) así como una *mayor relación entre las participantes y un nivel más alto de identificación con el curso (identidad cívica)*.

Durante este segundo momento, las mujeres que abandonan el curso son Carmen y Kadhija E. Con respecto a la primera estamos convencidas que es por motivos laborales, dado que es una de las personas más implicadas y, aunque de manera diferente, continúa en contacto con el grupo. En el caso de Kadhija E. –embarazada en ese momento de siete meses- los motivos son médicos. Llama la atención que ambas mujeres avisan, lo cual también supone un cierto grado de compromiso con el trabajo que se realiza.

Respecto al resto de participantes, el *tipo y grado de participación* es consultiva y camina hacia una participación proyectiva (Trilla y Novella, 2001).

Se ha considerado como final de esta etapa, el momento en que las mujeres, a partir de la actividad “*progreso permanente*” empiezan a centrarse de manera exclusiva en un nuevo objetivo común: su *participación en la fiesta de la diversidad*. En la siguiente fotografía recogemos el papelógrafo que elaboran donde aparece escrito este nuevo objetivo:



Fotografía 8. Propuestas que las mujeres realizan a partir de la actividad *progreso permanente*

Tercer momento: La participación en la fiesta de la diversidad

Esta tercera etapa está marcada por la *participación* de las mujeres en la *fiesta de la diversidad* y, en consecuencia, con su *participación en la ciudad* de L'Hospitalet de Llobregat. Durante esta tercera etapa, el *tipo y grado de participación* se amplía. Así, si bien las mujeres continúan participando en el curso y en la fundación Akwaba, también lo hacen en la ciudad en la que viven, fomentándose el *tipo de relación entre las personas y la ciudad en la que ahora viven (identidad cívica)*.

Ninguna de las mujeres, a excepción de Chadia, había participado con anterioridad en esta fiesta y es ella quien a partir del desarrollo de la actividad "*progreso permanente*" propone la participación del grupo en la misma. Durante el desarrollo de esta sesión se tienen que dar muchas explicaciones sobre el significado de celebrar la diversidad. En esta situación no se observan diferencias entre países, sin embargo si se observan en función del tiempo que llevan viviendo en la ciudad de L'Hospitalet de Llobregat; la mayoría de personas que llegaron hace más tiempo a esta ciudad la conocen.

Consideramos que su alto grado de asombro ante esta celebración, podría responder al hecho de que este tipo de fiestas acostumbran a promoverse desde los países occidentales, aspecto ilógico si tenemos en cuenta que la diversidad es algo inherente al propio sistema democrático. Entre las dudas que esta fiesta genera destaca el desconcierto de Fátima. Pensamos que esto puede ser debido a que, tal y como ella misma manifiesta durante el desarrollo de la acción *una tertulia sobre la Semana Santa*, en su país (Líbano) conviven de manera igualitaria una multiplicidad de religiones²:

“Fátima ha explicado que en el Líbano hay muchas religiones y que todas están representadas y se celebran” (Pilar, observación 22 de abril).

Sobre el contenido y desarrollo de este tipo de fiestas, consideramos limitado que estos espacios de encuentro se reduzcan, en ocasiones, a muestras gastronómicas y a “pasarelas” de trajes típicos. Por tanto, una vez deciden participar en la fiesta, recomendamos que ésta tenga un carácter lúdico a la vez que reivindicativo. La causa principal que motiva su deseo por participar es que representa un espacio donde mostrar el trabajo que realizan.

Durante esta tercera etapa el grupo se conforma como grupo de mujeres *ciudadanas del mundo*, nombre que las mismas participantes escogen:

“Los últimos diez minutos los dedicamos a buscar nombres para nuestro grupo. Samba propone “mujeres inmigrantes” porque dice que son así. Anna le comenta que entonces yo quedaré excluida. Sadia le insiste en que lo importante no es si una es inmigrante o no sino como una se siente. Ella no se siente inmigrante. Fátima propone la “Comunidad”. Otros nombres que se plantean son:

“Alumnas de Akwaba”

“Grupo de mujeres luchando por un futuro”

“Mujeres diferentes”

“Mujeres del mundo”

² Al finalizar la clase le preguntó sobre los conflictos vividos en el Líbano. Fatima me indican que en el fondo siempre respondieron más a motivos ideológicos y no religiosos.

“Mujeres unidas jamás serán vencidas”

Por último Sadia (dinamizadora) propone el nombre de “ciudadanas del Mundo. Finalmente llamarse ciudadanas del mundo (Pilar, observación 20 de mayo).

A partir de entonces “ciudadanas del mundo” se convierte en el nombre del grupo. Se busca un logo y la primera manifestación pública que se realiza es durante la celebración de la fiesta de la diversidad.

Respecto a los comentarios que se realizan cabe destacar la aportación de Sadia (dinamizadora) que afirma la percepción que una tiene sobre si misma influye en la manera de presentarse. Asimismo, Sadia, que lleva ya muchos años en Barcelona, conoce la carga negativa del término inmigrante, de ahí su reticencia en utilizar este nombre.

Durante tres semanas se realizan trabajos vinculados con esta fiesta e incluso se reúnen fuera del horario del curso y trabajan durante los dos últimos fines de semana previos a la celebración. Las acciones se realizan en diferentes franjas horarias por la mañana, por la tarde, los sábados, los domingos y otros días festivos. Ofrecer diferentes días y horarios hace aumentar el grado y tipo de participación.

En las siguientes fotografías se recogen diferentes momentos en los que las mujeres organizan su participación en la fiesta:



Fotografía 9. Las mujeres preparan su participación en la fiesta de la diversidad



Fotografía 10. Las mujeres preparan su participación en la fiesta de la diversidad



Fotografía 11. Saida Maribel y Silvia comparten el trabajo que realizan

El ambiente de trabajo durante esas sesiones es siempre muy agradable y las participantes lo valoran muy satisfactoriamente. Este tercer momento es decisivo en cuanto al *tipo de relaciones* que se establecen entre las mujeres. Es significativo ver que la división por grupos de trabajo que recordemos es *derechos y responsabilidades* por un lado y *reconocimiento cultural* por el otro, desaparece en favor de las nuevas necesidades que desde el propio grupo emergen. A partir de ese momento, las mujeres que van a la sala Omnia en horario del curso son aquellas que, bien, van más retrasadas o, bien, necesitan más información para incluir en el material que presentarán en la fiesta de la diversidad. Mientras tanto, el resto de mujeres organiza y realiza las nuevas acciones que ellas mismas proponen para ser presentadas en la fiesta. De esta manera, se empiezan a vivir relaciones solidarias planteadas desde una cultura de la colaboración: “Lo que es importante señalar es que la solidaridad actualmente deja de plantearse desde una cultura de la fraternidad necesaria para plantearse desde una cultura de la colaboración” (Escámez, 1998: 441). No en vano, desde el principio se plantea que el ayudarse entre ellas y el compartir la información debe ser un valor básico durante todo el proceso.

Las relaciones que entre las personas se van generando también se plasman en la manera de sentarse durante el desarrollo de las sesiones. Si bien, en un principio, ésta se hace por lugar de procedencia, a partir de la organización de la fiesta empiezan a mezclarse. Además, una vez acabadas las sesiones se viven diferentes situaciones que muestran los lazos cívicos que entre las mujeres se están creando. Como ejemplo, el día en que una vez finalizada la sesión las participantes no se marchan y las mujeres de la República Democrática del Congo, empiezan a hacer trencitas a las mujeres de Marruecos, de Ecuador etc.:



Fotografía 12. Algunas mujeres después de clase

A pesar de lo divertido del momento algunas mujeres, especialmente Silvia y Chadia, expresan no querer que estas fotos se expongan el día de la celebración de la fiesta de la diversidad. Recordemos que Chadia es quien mejor conoce esta fiesta y, además, tal y como vimos en el diagnóstico, ya ha participado con anterioridad, en concreto su participación ha consistido en la elaboración de pastas típicas de su país de origen (Marruecos).

La implicación de las mujeres en la organización de la fiesta corre paralelo a su incremento de la participación en la fundación. De la misma manera trabajadores/as y colaboradores/as de Akwaba se empiezan a interesar cada vez más por el trabajo que realizan, hasta el punto que durante los cinco últimos días previos a la fiesta, se les invita a hacer uso de la sala Omnia sin la presencia de ninguna de las dinamizadoras, y cuentan para finalizar el trabajo con la colaboración de personas vinculadas con la organización.

Estas evidencias ponen de manifiesto como la motivación, la ilusión, la seriedad y las ganas de trabajar que las mujeres muestran va más allá de su propia implicación, consiguiendo motivar a otras personas ajenas al trabajo que se realiza.

Las mujeres que abandonan el grupo durante este tercer momento son Najima y Rachida, ambas –que se han conocido durante la aplicación del programa- lo dejan por motivos laborales. No obstante, participan durante la celebración de la fiesta de la diversidad.

Por otro lado, el *tipo de participación* que se vive en esta etapa es básicamente proyectiva. Las mujeres en todo momento toman decisiones sobre la fiesta de la diversidad (capacidad de decisión, Trilla y Novella, 2001) y participan en todo el proceso.

Se considera el final de esta etapa, el día después de la celebración de la fiesta de la diversidad.

Cuarto momento: La consolidación del grupo "ciudadanas del mundo"

Después de la participación en la fiesta de la diversidad las mujeres se muestran más unidas:

"Una observación al principio no estamos unidas pero al final hemos quedado un buen grupo y después de la fiesta todavía mucho más" (Silvia, entrevista final: 214.218).

"Yo los últimos días sí que sentía como si nos conociéramos de mucho tiempo todas. Hablábamos con mucha libertad y hablábamos de otras cosas fuera del curso eso significa que hemos hecho amistad que hay confianza y algunas me gustaban mucho y algunas tenían muchas ganas. Fatima, Safia, Silvia, Saida Maribel y hasta el último momento estaban muy motivadas" (Btissam, entrevista final, 267-275).

Durante estas últimas sesiones, se sigue con la aplicación de las últimas actividades que desde el programa se proponen. Destaca la actividad "Estamos en contacto" donde las mujeres aprenden a utilizar en muy poco tiempo el correo electrónico:

"Hoy he ido a ayudar a las mujeres. Hace dos meses fui y ha cambiado todo mucho. Se han abierto una cuenta de correo y están contentísimas. Lo han hecho muy bien, las he felicitado a todas y me han invitado para que vaya a la fiesta de final de curso" (Pepi, anecdotario: 17 de junio)

El grado de implicación de las mujeres también se manifiesta durante el último día de clase, cuando se organiza una fiesta sorpresa, a una de las colaboradoras que vuelve a su país, Suiza.

Cabe destacar que durante estas últimas sesiones son las propias participantes las que traen cámara de fotos y las que no tienen reclaman copias de las mimas. Durante la última sesión, se les obsequia con las fotografías que

durante el curso se han hecho y se les da un certificado de asistencia³ (*elementos de motivación extrínseca* que fomentan la participación).



Fotografía 13. Las mujeres con el certificado que se les entrega el último día del curso

Después de esta última sesión finaliza la aplicación del *programa de formación para una participación activa e intercultural*. No obstante siguen ocurriendo cosas. De ahí que se haya incluido dentro de esta evolución un quinto momento.

³ En el anexo 10 de este trabajo se recoge un ejemplo de certificado.

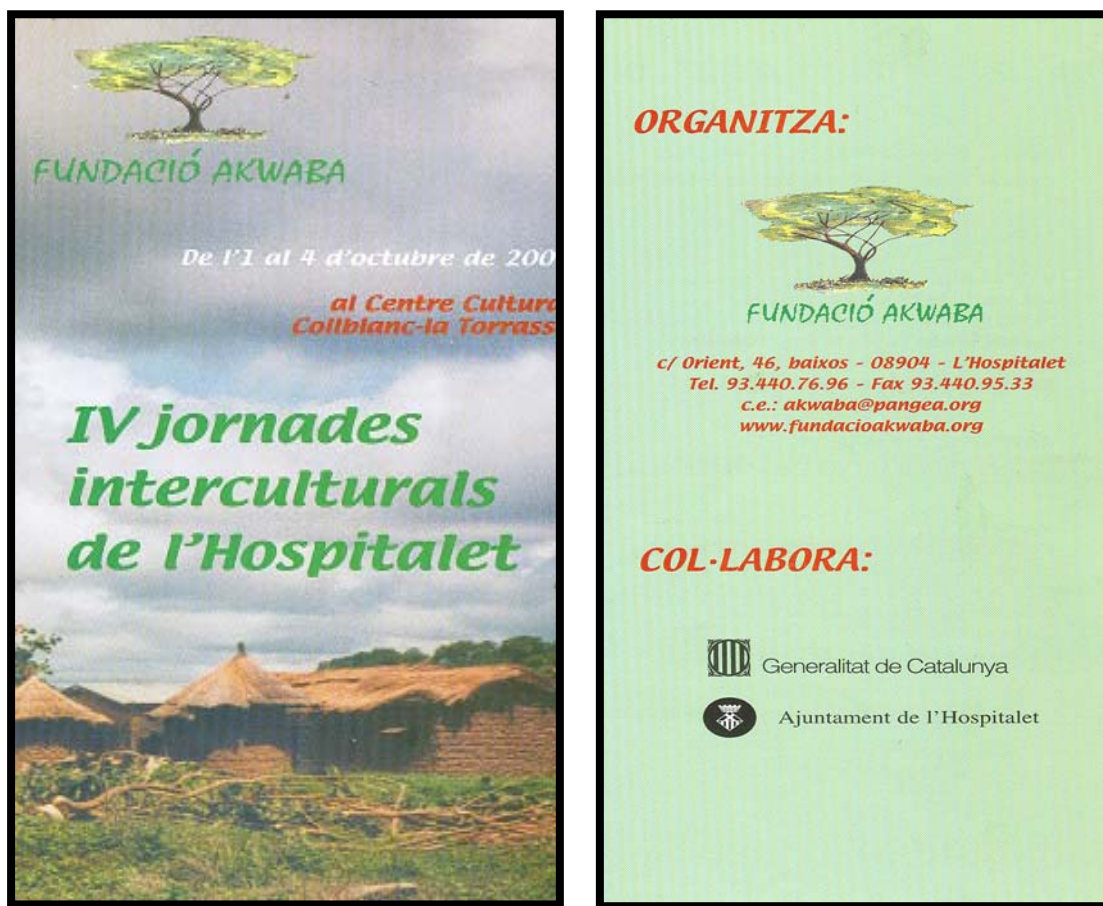


Fotografía 14. El grupo de mujeres “ciudadanas del mundo”

Una vez concluida esta etapa podemos afirmar que se incidió en el aprender a vivir juntas, conociéndose mejor las unas a las otras, compartiendo sus tradiciones, sus experiencias, realizando un proyecto común, resolviendo conflictos conjuntamente. Esta dimensión de la educación junto con el aprender a ser es como reconoce el Informe Delors es “una utopía necesaria y esencial para salir del peligroso ciclo alimentado por el cinismo o la resignación” (citado en García Roca y Mondaza Canal, 2002)

Quinto momento: La presentación en el barrio del grupo “ciudadanas del mundo”

La Fundación Akwaba ofrece a las mujeres un espacio de tiempo en las jornadas sobre *inmigración y participación* donde explicar la experiencia desarrollada. Con este nuevo objetivo: su *participación en las jornadas*, el grupo de mujeres se reencontraba después del verano. En la siguiente fotografía podemos ver el tríptico de las jornadas:



Fotografía 15. Tríptico de las jornadas

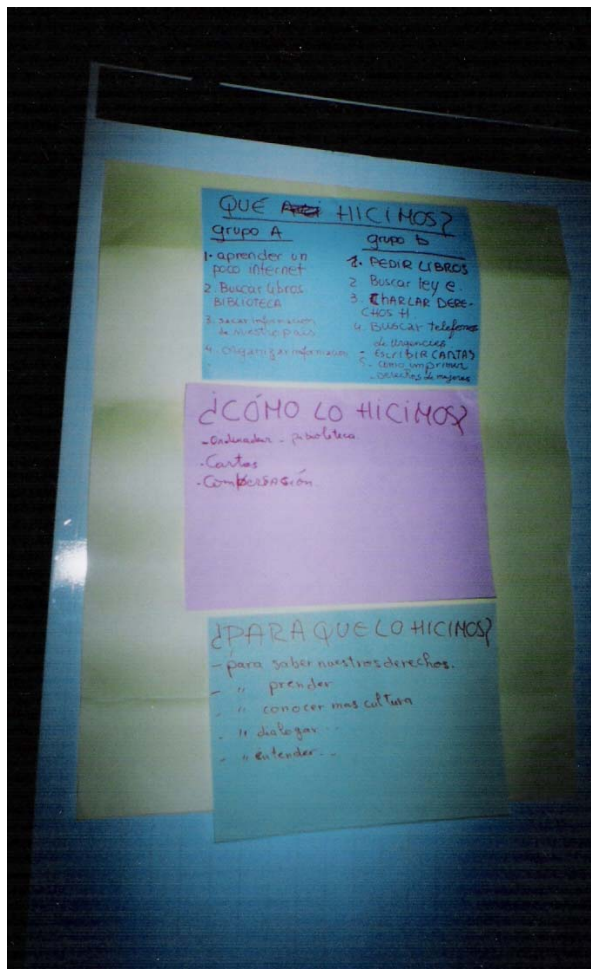
Durante varios días, 10 de las participantes preparan su exposición y deciden que Saida Maribel y Silvia sean las encargadas de hacer la presentación en público.

El tipo y grado de participación que durante ese momento se vive, está centrado en la *participación en el curso*, puesto que se explica el trabajo desarrollado; la *participación en Akwaba*, ya que las jornadas se desarrollan en esta fundación y la *participación en la ciudad*, puesto que las jornadas están abiertas a toda la ciudadanía y son muchas las personas de L'Hospitalet que se interesan. Asimismo, siete de las mujeres también asisten a la exposición que realizan

Se pasa de un *tipo de participación* centrado en tomar parte a ser parte; o de la participación simple a la metaparticipación (se generan nuevos espacios de participación por ejemplo la participación en las jornadas o la propuesta de montar una asociación).

Por otro lado, cabe destacar que un elemento básico ha sido la *reflexión constante durante todo el proceso*. A lo largo de todo el desarrollo de la innovación son varias las sesiones que se dedican a la reflexión del trabajo que se realiza. Durante esos días las participantes manifiestan sus opiniones sobre la tarea elaborada y sobre las nuevas propuestas que van surgiendo. Esto les permite ir interrelacionando la acción con la reflexión (Freire, 1970), y evitar caer en lo que este mismo autor denomina *verbalismo* (reflexión sin acción) y *activismo* (acción sin reflexión).

En la siguiente fotografía observamos una de las fotografías que se toman durante el desarrollo de estas sesiones donde se realizan actividades como *Progreso permanente*.



Fotografía 16. Papelógrafo cumplimentado durante una de las sesiones de “progreso permanente”

También, el equipo de trabajo realiza reuniones centradas en este intercambio de tareas que cada uno de los grupos realiza:

“Sadia: en el grupo de reconocimiento cultural están muy motivadas. Saida Maribel, tiene mucho interés. Fathija aprende súper rápido el primer día aprendió a utilizar el ordenador, es una mujer que casi no sabe escribir ni hablar en castellano y no tiene estudios pero está aprendiendo antes que nadie, con mucha rapidez, el primer día le do 4 normas básicas y no veas lo rápido que aprendió. Kadhija es la que está menos integrada en el grupo, está más retraída.”

Pilar: en el grupo de derechos, Marie es la que está menos integrada, está motivada pero raramente habla con las otras personas del grupo. Fatima ha cambiado mucho desde el principio, cada día participa más e incluso el otro día salió de voluntaria. La más motivada de todas es Saida.

Zorba: Saida ha estado deprimida los últimos meses pero ahora se le ve muchísimo mejor.

Rosa María: el otro día hablé con ella y está motivadísima con el trabajo que se está haciendo en el curso” (reunión del equipo de trabajo, lunes 14 de abril).

A continuación, a modo de resumen presentamos una tabla donde recoge los elementos principales en cada una de las etapas.

ETAPAS	ELEMENTOS PRINCIPALES
El establecimiento de los objetivos comunes a partir de los intereses de las participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia al curso • Papel activo de las dinamizadoras • Aumenta la participación a partir de que deciden las necesidades que quieren trabajar • División por grupos según necesidades • Inicio de la sesiones en Internet • Asistencia congreso organizado por el Forum de Dones de L'Hospitalet de Llobregat • Asistencia a la charla de la OMIC • Expresión de barreras legales, sociales y organizativas • Propuesta de realizar más sesiones de Internet • Conflicto motivado por las barreras organizativas
El uso de las TICs como un elemento que favorece la participación	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la sala omnia de la Fundación Akwaba • Búsqueda y selección de información, recursos, servicios, etc. relacionados con las necesidades que trabajan • Celebración de una tertulia sobre la Semana Santa • Celebración de una fiesta magrebí • Conflicto motivado por el choque entre valores • Denuncia de situaciones de abuso que padecen • Propuesta de participar en la fiesta de la diversidad

La participación en la fiesta de la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de la fiesta de la diversidad • Desaparece la división por grupos y se organizan en función de las necesidades e intereses grupales • Surgen, de manera informal, espacios de encuentro entre las mujeres • Cambios en las relaciones entre las participantes • Participación en la fiesta de la diversidad
La consolidación del grupo “ciudadanas del mundo”	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor implicación en el curso, en la fundación • Relaciones de reconocimiento mutuo entre las participantes
La presentación en el barrio del grupo “ciudadanas del mundo”	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de las mujeres para presentar su trabajo • Participación en las jornadas de la Fundación Akwaba

Cuadro 2. Relación de los elementos principales en cada etapa

9.1.3 Evaluación de la metodología: evaluación participativa del proceso

En lo que se refiere a esta segunda fase, los resultados conseguidos nos garantizan la idoneidad de la evaluación participativa para realizar este tipo de innovaciones.

El equipo trabaja durante toda la innovación, y a pesar de que trabajamos en grupo, cada persona tiene un rol específico que nos permite complementarnos. Cada vez más, los espacios de formación y de encuentro se amplían, y la evaluación de las actividades que realizamos se convierte en una oportunidad para tratar contenidos, reflexionar sobre las actitudes más idóneas para trabajar con las mujeres, fomentar la participación y formarnos.

También, durante esta fase el equipo se amplía. Así, gracias a estos espacios formativos se consigue llegar a más personas, y crear una mayor curiosidad hacia el trabajo que se realiza.

Por otro lado, seguir los principios de la evaluación participativa permite hacer partícipes del proceso a las mujeres que en todo momento evalúan la innovación, a partir de actividades dirigidas a valorar el programa y el proceso.

El proceso seguido nos facilita la reflexión constante sobre la acción, elemento clave en la evaluación participativa y en el éxito de la experiencia.

Quizás, echamos de menos que ninguna de las mujeres haya participado en el equipo. Así, en posteriores trabajos que sigan esta metodología recomendamos tenerlo en cuenta.

Por último, creemos oportuno la creación de una comisión de seguimiento - donde haya algún representante político- algo que si bien en un principio intentamos, no pudimos llevar a cabo por incompatibilidades de horarios y por falta de tiempo.

9.2 A modo de resumen

Partiendo de las cuestiones planteadas en esta segunda fase de la evaluación participativa, en este capítulo hemos valorado los recursos, las actividades, la metodología y hemos presentado la evolución del grupo de participantes.

En cuanto a los recursos, destacamos dos dimensiones principales; la optimización de los mismos y la transformación de cualquier limitación en posibilidad. Con relación a las actividades, remarcamos la sistematización y la flexibilidad del programa y respecto a la metodología, ésta se centra en el diálogo y en el uso de técnicas participativas. Por último, la evolución del grupo de participantes es la siguiente:

El establecimiento de objetivos comunes a partir de los intereses de las participantes: el día 23 de marzo el grupo de mujeres inicia las sesiones en el

curso centrado en el programa de formación para una participación activa e intercultural. El tipo y grado de participación que durante esta primera etapa se vive está centrado en la participación en el curso. Estas primeras sesiones se caracterizan por el papel activo de las dinamizadoras. Por el contrario, muchas de las participantes no se animan a expresar de manera explícita sus ideas y opiniones. Esta situación va cambiando y a medida que avanzan las sesiones, las participantes van implicándose activamente en el desarrollo de las mismas. Los elementos principales que motivan este cambio de actitudes son las necesidades que las participantes deciden trabajar, y los objetivos comunes que a partir de las mismas se establecen. El interés que tienen por encontrar respuestas, soluciones y por reflexionar sobre los aspectos que han elegido, genera opiniones y motiva cada vez más su participación.

Se considera el final de esta primera etapa, un suceso que tiene lugar durante la última sesión antes de iniciar las vacaciones de Semana Santa. En concreto, las mujeres proponen utilizar la sala omnia durante los días no festivos de Semana Santa. La mayoría de participantes está de acuerdo. El problema surge cuando se les comunica que durante esa semana no hay servicio de guardería en la fundación. Ante esta situación las mujeres proponen venir con los niños y niñas y hacer turnos para estar con ellos y ellas. Esta propuesta pone en juego las actitudes cívicas de las participantes y es, además, la primera vez que manifiestan la posibilidad de establecer redes de apoyo entre ellas.

El uso de las TIC's como un elemento que facilita la participación: esta segunda etapa está marcada por el trabajo que las mujeres realizan por Internet. Utilizar este recurso es, en todo momento, un elemento muy importante de motivación. Las mujeres asisten a la sala Omnia durante los días planificados desde el curso y, las que pueden también lo hacen fuera del horario establecido. Durante el desarrollo de esas sesiones el ambiente es muy

agradable y para sorpresa de todas, las mujeres aprenden muy rápidamente a utilizar este recurso informático.

También durante esta etapa se llevan a cabo acciones conjuntas vinculadas a los aspectos culturales de las participantes. Se realiza una tertulia sobre la Semana Santa y una fiesta para celebrar el nacimiento del profeta en la religión islámica.

La participación en la fiesta de la diversidad: esta tercera etapa está marcada por la participación de las mujeres en la fiesta de la diversidad y, en consecuencia con su participación en la ciudad de L'Hospitalet de Llobregat fomentándose, de esta manera, la relación entre las participantes y la ciudad en la que ahora viven. Durante tres semanas las participantes organizan su participación en la fiesta de la diversidad. Incluso, se reúnen fuera del horario del curso y trabajan durante los dos últimos fines de semana previos a la celebración de la misma. El ambiente de trabajo durante esas sesiones es siempre muy agradable y todas las participantes las valoran muy satisfactoriamente. Este tercer momento es decisivo en cuanto al tipo de relaciones que se establecen entre ellas. Es significativo ver que la división por grupos de trabajo desaparece, en favor de las nuevas necesidades que desde el propio grupo emergen.

También es durante esta etapa cuando las mujeres deciden llamarse “ciudadanas del mundo”, nombre con el que denominan su stand durante la celebración de la fiesta de la diversidad. Por otro lado, su implicación es cada vez mayor en la fundación Akwaba. De la misma manera trabajadores y colaboradores de la fundación, se empiezan a interesar cada vez más por el trabajo que las mujeres realizan.

La consolidación del grupo de mujeres “ciudadanas del mundo”: después de la participación en la fiesta de la diversidad las mujeres se muestran más unidas. Durante estas últimas sesiones, se sigue con la aplicación de las últimas actividades propuestas desde el programa se finaliza su aplicación. No obstante siguen ocurriendo cosas. De ahí que se incluya dentro de esta evolución un quinto periodo.

La presentación en el barrio del grupo de mujeres “ciudadanas del mundo”: la fundación Akwaba organiza en el mes de octubre de 2003 unas jornadas sobre inmigración y participación y ofrece a las mujeres un espacio de tiempo para explicar la experiencia desarrollada. Con este nuevo objetivo: su participación en las jornadas, el grupo de mujeres se reencuentran después del verano, prepararan su participación y la realizan con éxito durante las jornadas.

Por otro lado, el proceso seguido nos permite comprobar que esta segunda fase de metodología de la evaluación participativa es válida para realizar este tipo de innovaciones.

A continuación nos dedicamos a la evaluación de los resultados; con ello nos adentramos en la tercera fase de la evaluación participativa.

