

# Programa de Formación

## Descripción de los Módulos



Proyecto FOMEN: FOCUS ON MEN: Prevención de la Violencia de Género con Hombres Refugiados y Migrados (REC-RDAP-GBV-AG-2018 –856614)

---

Enero de 2021

Escrito por Moritz Theuretzbacher, Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Heinrich Geldschläger, Álvaro Ponce, Elli Scambor, Despina Syrri y Daliah Vakili.  
Traducción al castellano: Helena Batllori, Paula Garcia, Álvaro Ponce, Heinrich Geldschläger y Carles Dordella

Esta publicación se ha producido con el apoyo financiero del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención nº 856614. El proyecto está cofinanciado en Austria por la provincia de Estiria - Asuntos sociales, trabajo e integración, en Croacia por la Oficina del Gobierno para la Cooperación con las ONG y en España / Cataluña por el Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva del equipo del proyecto FOMEN y de ninguna manera puede considerarse que refleja las opiniones de la Comisión Europea, la Oficina del Gobierno para la Cooperación con las ONG en Croacia, la Provincia de Estiria - Asuntos Sociales, Trabajo e Integración o el Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya.



## Introducción

---

Con este Programa de Formación presentamos una guía orientada a la práctica para personas facilitadoras sobre la implementación de servicios de prevención con perspectiva de género. Se desarrolló en el marco del proyecto europeo FOMEN (2019-2021), cofinanciado por la Oficina del Gobierno para la Cooperación con ONG en Croacia y la Provincia de Estiria - Asuntos Sociales, Trabajo e Integración. El equipo del proyecto, que consta de socios de 6 países europeos (Austria, Croacia, Alemania, Grecia, Italia y España), desarrolló módulos y métodos para un programa de formación centrado en la sensibilidad de género, la prevención de la violencia de género y la interseccionalidad.

Los módulos presentados en esta guía están diseñados para una implementación del programa formativo del proyecto FOMEN, que tiene como objetivo capacitar a profesionales que trabajan principalmente con migrantes. El grupo objetivo de la formación son personas “multiplicadoras”: profesionales como personas educadoras y maestras, facilitadoras, consejeras, trabajadoras de primera línea, operadoras de primer alojamiento, psicólogas, trabajadoras sociales y otras que trabajen directamente con migrantes y refugiados.

El objetivo es capacitarles para realizar un trabajo con perspectiva de género en la prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados. Un análisis de necesidades realizado en el proyecto FOMEN encontró la necesidad de una mayor formación y desarrollo de capacidades: “Pocas de las personas participantes se consideran adecuadamente capacitadas y preparadas para trabajar con hombres en un programa de prevención de la violencia, aunque hayan expresado esta necesidad a sus superiores” (Análisis de necesidades FOMEN 2020: 43). Muchas personas profesionales carecen de conocimientos, habilidades y competencias clave, por lo que sienten la necesidad de aumentar su conciencia primero en los campos de la migración y en la no discriminación, el feminismo, el patriarcado y las masculinidades. Por ello, FOMEN desarrolló un programa de formación que brinda información sobre esos temas y otros relacionados.

El siguiente diseño de módulos comprende un programa formativo de 24 unidades, ya probado en todos los países socios de FOMEN con el objetivo de:

- Sensibilizar sobre la necesidad de implementar un enfoque sensible al género y preventivo de la violencia al trabajar con refugiados y migrantes masculinos,
- Reflexionar sobre estereotipos de género, conceptos tradicionales de masculinidad y conceptos de honor,
- incrementar el conocimiento sobre la prevención de la violencia y sobre las alternativas a la violencia,
- proporcionar métodos y herramientas para trabajar con hombres migrantes y refugiados previniendo la violencia y
- mejorar la práctica profesional en el trabajo con hombres migrantes y refugiados.

Consideramos fundamental proporcionar material informativo actualizado e investigaciones recientes de manera comprensible, y aplicar herramientas interactivas como juegos de roles y estudios de casos. Parece clave realizar capacitaciones sobre estos temas de manera que las personas participantes se sientan seguras y protegidas, y permitir que los y las profesionales se familiaricen más con la facilitación de un grupo.

El programa de formación se basa en los estándares de calidad FOMEN, que se desarrollaron sobre la base del análisis de necesidades antes mencionado con los grupos beneficiarios del proyecto (hombres migrantes y refugiados y profesionales que trabajan con ellos en educación y otros ámbitos). Los siguientes módulos deberían capacitar y, posteriormente, apoyar a las personas profesionales “multiplicadoras” en la creación de condiciones adecuadas para la implementación de programas de educación preventiva de violencia con perspectiva de género con hombres migrantes y refugiados en todos los países socios de FOMEN, así como posiblemente en países fuera de la alianza.

*A tener en cuenta:*

- Cuando hablamos de "unidades" en los formatos de tiempo, generalmente nos referimos a unidades de tiempo de aproximadamente 45 minutos.
- La mayoría de los módulos también se pueden realizar en formato en línea; se dan más detalles en las descripciones de los módulos. Basándonos en nuestra experiencia con los formatos en línea, recomendamos ser particularmente sensibles con las pausas para mantener la concentración y lograr los efectos de aprendizaje deseados: no hay que impartir más de dos unidades seguidas antes de hacer al menos una pausa corta.
- El programa de formación está destinado a permitir la implementación independiente de unidades de aprendizaje con migrantes masculinos; esto a menudo requiere el uso de personas traductoras. Debido a experiencias previas problemáticas en muchos casos, nos parece extremadamente importante tomar el papel de las personas traductoras con especial seriedad y prestar atención a la precisión, la sensibilidad cultural y la competencia relacionada con el contenido. Incluso las inexactitudes supuestamente menores pueden llevar a grandes malentendidos, especialmente porque a menudo solo se aclaran cuando estos malentendidos ya muestran consecuencias comunicativas y emocionales.

## Módulos del Programa

1. Módulo: Bienvenida .....	1
2. Módulo: Género y Masculinidad.....	5
3. Módulo: Violencia de Género (VdG).....	10
4. Módulo: La influencia de los medios (y redes sociales) y las políticas en la migración .....	15
5. Módulo: Competencia / sensibilidad cultural y antirracismo .....	20
6. Módulo: Lenguaje (Corporal).....	28
7. Módulo: Prevención de la Violencia .....	36
8. Módulo: Auto-cuidado, Aplicación & Feedback .....	41

## Módulo 1: Bienvenida

### Duración & Tiempo

Aproximadamente 2 unidades

### Temas

#### Introducción de

- Antecedentes del proyecto
- Personas facilitadoras
- Participantes del grupo
- Reglas y expectativas

### Objetivo educativo

El objetivo del primer módulo es crear familiaridad entre el grupo y las personas facilitadoras. Las personas participantes deben estar informadas sobre los antecedentes y los objetivos del proyecto. También deben elaborar reglas de grupo simples que describan cómo les gustaría que se lleven a cabo las reuniones y cómo se debería estructurar la cooperación. Este proceso tiene como objetivo empoderar a las personas participantes y darles un primer sentimiento de propiedad y pertenencia. Este módulo también se enfoca en acoger la diversidad de orígenes entre las personas participantes y transmitir la importancia de la interseccionalidad cuando se trabaja con migrantes y refugiados.

### Descripción paso a paso

#### Encuesta de evaluación previa

Explica de qué trata la encuesta y por qué la necesitamos. Sé explícito acerca de la obtención del consentimiento de las personas participantes para completar la encuesta. Repartir la encuesta de evaluación previa (esto también se podría hacer después de la introducción de FOMEN y el programa del taller).

#### Introducción

- Preséntate y presenta el proyecto FOMEN al grupo. Céntrate en las experiencias en las áreas de la perspectiva de género, la prevención de la violencia y el trabajo con hombres migrantes y refugiados.
- Da una breve introducción de por qué es importante educarse a sí mismo/a como proveedor/a de servicios sociales en la perspectiva de género, la prevención de la violencia, la salud mental y el bienestar, el papel del lenguaje y la comunicación, la interseccionalidad y la sensibilidad cultural y cómo el proyecto pretende hacerlo.
- Prepara un papelógrafo con los temas de cada sesión, además de la fecha y la hora. Deja espacio adicional para una posible traducción. Las personas participantes deben obtener una descripción general de los contenidos. Tómate tu tiempo para presentar los contenidos del módulo y explicar cómo se estructura cada sesión.
- Ronda de introducción de las personas participantes: Pide a las personas participantes que compartan con el grupo sus nombres, antecedentes profesionales y características que sienten que puedan ser importantes para que los demás participantes los conozcan. Sin embargo, las personas facilitadoras pueden implementar formas más creativas para conocerse (por ejemplo, ¿Cuál es tu pasta de dientes favorita? ¿Cuál es tu desayuno favorito? ¿Cuánto tiempo te ha llevado llegar al taller? ¿Cuál es un lugar donde te sientes seguro/a y cómodo/a?). Depende principalmente del grupo, de si las personas participantes ya se conocen o se encuentran por primera vez.

### Reglas

Pregunta a las personas participantes qué necesitan para sentirse cómodas trabajando en grupo y en un taller. Ejemplos:

- *¿Qué es importante para que puedas hablar libremente en este grupo y sentirte seguro/a?*
- *¿Qué reglas debemos tener para que te sientas cómodo/a en el grupo?*
- *¿Cómo podemos tener buenas conversaciones juntos/as?*
- *¿Cuánto de lo que compartes con nosotros/as aquí debe permanecer exclusivamente dentro de los límites del grupo?*
- *¿Podemos aceptar estar en desacuerdo? Hay diferentes opiniones en el grupo. Si no estás de acuerdo, ten en cuenta que nos respetamos mutuamente cuando formulas tu opinión.*

Escribe las palabras clave en un papelógrafo. También repite las palabras clave verbalmente. Es útil preguntar qué puedes hacer como persona facilitadora / moderadora, si tienes que interrumpir a alguien. Puedes pensar sobre esto con anticipación y hacer sugerencias, pero también es posible que las personas participantes tengan sus propias contribuciones. Es mejor si las personas participantes crean ellas mismas las reglas del grupo en gran medida; por lo tanto, este proceso solo debe controlarse mínimamente. Esto ayudará a unir al grupo y conducirá a una mayor autorregulación cuando las discusiones grupales finalmente comiencen. Sin embargo, debes encargarte de implementar las reglas del grupo, basadas en el concepto de espacio seguro / valiente:

- "Aceptar el desacuerdo y la controversia con cortesía": se aceptan diferentes opiniones, habrá más discusiones profundas sobre el origen de las diferentes posiciones
- "Responsabilizarse de intenciones e impactos": la intención de una acción se separa de su efecto, los casos se discuten abiertamente donde el bienestar emocional de los demás se ve afectado
- "Desafío por elección": las personas participantes deciden por sí mismas cuándo unirse y abandonar una discusión y reflexionar sobre estas decisiones
- "Respeto": las personas participantes muestran respeto por las demás y reflexionan sobre cómo se ve el respeto activo
- "No ataques": las personas participantes acuerdan no hacerse daño entre ellas, no descartar las críticas de opiniones o comportamientos como presuntos ataques y estar abiertas a las críticas.

Comparte con las personas participantes que estás realizando un procedimiento similar en los grupos de Educación / Intervención. Pregúntales por qué las reglas básicas y los conceptos de espacios seguros / valientes son importantes cuando se trabaja con hombres migrantes y refugiados

### Expectativas

Pregunta a las personas participantes cuáles son sus expectativas:

- *"¿De qué quieres hablar, aprender más en las próximas sesiones?"*
- *"¿Existen ya temas que te gustaría compartir con el grupo?"*

Reúne las contribuciones y preguntas en un papelógrafo.

### Método: "Yo - Yo no" (consulte método 1.1)

- Como persona facilitadora, presenta este método como un ejercicio con el que es posible conocer a las demás personas y con el que se abordan la diversidad de antecedentes.
- "Yo - Yo no" trabaja con preguntas personales, por lo que puede ser difícil responderlas. Enfatiza que en este método se permite explícitamente "mentir". Es importante que el grupo haya creado un buen ambiente de antemano (espacio seguro / valiente).
- Marca los lados de la sala usando un papelógrafo o cualquier tipo de tarjeta o papel, etiquetados con "Yo" y "Yo no"
- Las personas participantes deben colocarse en uno de los dos lados de acuerdo con sus respuestas a las preguntas. Señala que no hay un punto intermedio en este ejercicio, sino la

posibilidad de mentir.

- Luego comienza con la primera pregunta (mira las preguntas a continuación). Después de cada pregunta, es importante mantener la constelación por un momento. Ten en cuenta quién está en el grupo "Yo" y quién está en el grupo "Yo no". Indica a las personas participantes que se concentren en las afiliaciones cambiantes. Pregunta a las personas participantes cómo cambia el sentimiento según la pregunta y la constelación. Se hacen evidentes las diferentes pertenencias a diferentes grupos.
- Cuando terminas de hacer las preguntas, las personas participantes tienen la oportunidad de hacer preguntas. Enfatiza que las preguntas deben ser aceptadas por el grupo y, por lo tanto, deben ser apropiadas.
- En total, no se deben hacer demasiadas preguntas para mantener la atención hasta el final.

#### Preguntas para "Yo-Yo no":

- *¿Quién aprendió a tocar un instrumento musical en la infancia?*
- *¿Quién visita regularmente una casa de oración?*
- *¿Quién es ciudadano del país donde vive?*
- *¿Quién tiene más de dos hermanos?*
- *¿Quién puede planificar con seguridad su futuro profesional y financiero durante los próximos cinco años?*
- *¿Quién pasa tiempo en las redes sociales todos los días?*
- *¿Quién tenía más de 50 libros en la casa en la que creció?*
- *¿Quién ha consumido drogas alguna vez?*
- *¿Quién se va de vacaciones todos los años?*
- *¿Quién ha llamado a la policía al menos una vez por ser testigo de violencia de género (en el vecindario)?*
- *¿Quién habla más de 3 idiomas?*
- *¿Quién ha dependido de los servicios de traducción / interpretación para el entendimiento mutuo al menos una vez?*
- *¿Quién ha besado apasionadamente a un hombre?*
- *¿Quién ha besado a una mujer apasionadamente?*
- *¿A quién le gusta cantar?*
- *¿A quién le gusta bailar?*
- *¿Quién siente que pertenece a un grupo socialmente discriminado?*
- *¿Quién trabaja en la profesión que aprendió?*
- *¿Quién ha participado en una formación educativa sobre prevención de la violencia?*

Estas preguntas deben reformularse según el contexto.

#### Preguntas para la reflexión posterior:

- *¿Cómo fue estar solo/a a un lado?*
- *¿Cómo fue estar en el lado de un grupo grande?*
- *¿Qué notaste en particular?*
- *¿Qué te sorprendió?*
- *¿Cuál fue la motivación para hacer preguntas al final tu?*
- *¿Todas las preguntas tienen el mismo significado para tu vida?*
- *¿Hay otros antecedentes que no se tocaron en las preguntas, pero que tienen un significado especial para ti?*
- *¿Por qué algunas características son importantes? ¿Qué características, por ejemplo?*
- *¿Existen diferencias entre las evaluaciones individuales y sociales de las diferentes características y antecedentes?*

### Conclusión

Pregunta al grupo si hay algo que no esté claro en esta sesión o si tienen más preguntas o comentarios. Al final de esta sesión, es importante que como persona facilitadora resumas nuevamente los temas y hagas referencia a los próximos módulos, donde habrá la posibilidad de hablar sobre ellos con más detalle. Ofrece a las personas participantes la oportunidad de aportar siempre sus propias experiencias y perspectivas.

### Material educativo

- Papelógrafo
- Rotulador

### Resultados de aprendizaje esperados

Las personas participantes obtendrán una descripción general sobre el alcance de los talleres. Se familiarizan con las demás personas participantes y las personas facilitadoras. Se familiarizan con su posición dentro del grupo y con la dinámica del grupo. Aprenden sobre un enfoque orientado a la diversidad que sigue este programa. El módulo abarca la importancia de la interseccionalidad y la sensibilidad cultural y de género cuando se trabaja con hombres migrantes y refugiados.

### Habilidades

Reflejar y formular necesidades, reflexionar sobre lo que se debe hacer y no hacer en el grupo, compartir las expectativas del grupo, compartir las necesidades en grupos pequeños.

### Conocimiento

Concepto y temas del grupo de formación FOMEN, dinámicas de grupo, indicadores de espacio seguro y valiente (ver arriba), interseccionalidad.

### Actitudes

Apertura a los conceptos grupales de espacio seguro y valiente con hombres migrantes y refugiados, auto-cuidado en entornos grupales, sensibilidad hacia los diferentes orígenes, adoptando un enfoque de diversidad.

### Adaptación y Variación

Este módulo no requiere asistencia física. Cuando se lleva a cabo en un taller en línea / digital, debe centrarse en crear espacios seguros y valientes (en línea) lo mejor posible (privacidad, no filmar / grabar, silenciar los micrófonos, mantener cámaras encendidas, etc.).

Se debe proporcionar una encuesta de evaluación previa en línea.

El método "Yo - Yo no" no requiere esencialmente asistencia física. En lugar de colocarse en una habitación, las personas participantes podían encender las cámaras y levantar una mano para responder "Yo". De cualquier manera, es importante hacer una pausa breve después de cada pregunta y observar la constelación o las manos levantadas o no.

### Recursos

- Ali, Diana. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.
- Portal Intersektionalität: [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de)
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG
- [https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche\\_Ab/Migranten\\_Mg/Mg\\_Rassismuskritische\\_Broschuere\\_vollstaendig.pdf](https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf)



## Módulo 2: Género y Masculinidad

### Duración & Tiempo

3 unidades

### Temas

- Concepto de Género
- Relaciones de género/ Roles de género
- LGBTIQ+
- De Masculinidades Hegemónicas a Masculinidades Cuidadoras (“Caring Masculinities”)

### Objetivo educativo

El módulo tiene como objetivo la sensibilización de género a través de:

- Fomentar una comprensión general de los desafíos relacionados con el género
- Sensibilizar sobre cómo los valores y las normas influyen en nuestra realidad, reforzando estereotipos y apoyando las estructuras que producen desigualdades
- Reflexionar sobre los propios estereotipos de género y modelos de relaciones de género
- Mejorar el conocimiento sobre el modelo de masculinidades hegemónicas y cómo transformarlas en masculinidades cuidadoras (“caring masculinities”)
- Mejorar el conocimiento sobre la terminología y las relaciones LGBTIQ +
- Promover una actitud orientada a la igualdad de género en contextos multiculturales

### Descripción paso a paso

#### Introducción

Comenzamos la sesión con una breve ronda de introducción en la que preguntamos a las personas participantes cuáles son sus expectativas con respecto al tema “Género y masculinidad”:

Comprender y observar la acogida de los migrantes desde una perspectiva de género significa, en primer lugar, darse cuenta de que los hombres y las mujeres que solicitan asilo o tienen derecho a ser protegidos/as están, como todas las personas, sujetas a un sesgo personal, social, cultural, familiar, económico y laboral. También es necesario aplicar un enfoque orientado a la igualdad de género en la composición del equipo y su formación. Las personas facilitadoras deben poder prestar atención a las necesidades específicas de mujeres y hombres que han sufrido tortura y violencia, menores no acompañados/as, familias monoparentales, víctimas de trata de personas, personas LGBTIQ\* (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, inter-sexuales).

El género es uno de los rasgos de identidad clave de toda persona y no se puede ignorar, sino que se debe reconocer, promover y valorar. La falta de una perspectiva de género en las políticas de migración, asilo e integración puede tener efectos negativos tanto en mujeres como en hombres. Se refleja en cómo los estereotipos de género afectan las relaciones y contribuyen a los desequilibrios de poder en las relaciones afectivas entre hombres y mujeres y las relaciones LGBTIQ +.

Los términos "sexo" y "género" pueden confundirse y utilizarse erróneamente como sinónimos. ¿Qué representa la palabra "sexo" y qué incluye?

El término "sexo" se utiliza para clasificar a las personas como hombres, mujeres o intersexuales. A las personas recién nacidas se les asigna un sexo según la apariencia de sus genitales. El sexo de una persona combina características físicas, como los órganos reproductivos y las características sexuales secundarias, y características genéticas (normalmente los cromosomas XY definen el sexo masculino y XX el femenino).

Con el término “género” nos referimos a patrones de comportamiento y otros aspectos que debemos adoptar según nuestro sexo, según lo demande la sociedad. El género es una dimensión cambiante y dinámica que puede moldearse al crecer y adaptarse a diferentes contextos culturales, religiosos, sociales y económicos. “Las personas nacen hembras, machos o intersexuales (sexo); luego, por lo

general, aprenden a ser niñas y niños y luego se convierten en mujeres y hombres (género). El género se refiere a lo que significa ser un niño o una niña, un hombre o una mujer, en una sociedad y cultura determinadas donde los roles están definidos”<sup>1</sup>.

Discusión con las personas participantes sobre los términos "sexo" y "género"

- Las personas facilitadoras pueden fomentar un debate pidiendo a las personas participantes ejemplos sobre sexo y género y cómo las expectativas de sus familias han influido / obstaculizado / reforzado sus roles de género.
- Pregunta a los mediadores lingüísticos que participan en la formación cómo se traducen las palabras sexo y género a sus idiomas de trabajo y si han encontrado otras palabras para estos dos conceptos durante sus mediaciones con personas refugiadas y migrantes.

Introducir el concepto de estereotipo de género: “Es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre atributos o características, o los roles que son o deberían poseer o desempeñarse por mujeres y hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus habilidades personales, seguir sus carreras profesionales y tomar decisiones sobre sus vidas.

Método: “El Hombre Ideal versus El Hombre Real” (consulta el Método 2.2). Puedes utilizar las siguientes preguntas:

- ¿Cómo crees que debería ser el hombre ideal según una mujer? ¿Qué características debería tener?
- ¿Cómo crees que debería ser el hombre ideal según un hombre? ¿Qué características debería tener?
- ¿Cómo crees que es el hombre promedio con el que las mujeres interactúan todos los días? ¿Qué características tiene?
- ¿Cómo crees que es el hombre promedio con el que los hombres interactúan todos los días? ¿Qué características tiene?
- Piensa en un hombre que conoces, aprecias y respetas. ¿Qué te gusta de él? ¿Cómo le iría en comparación con el hombre ideal y el hombre promedio que has descrito?

Objetivo del debate: Este ejercicio destaca cómo la sociedad nos impone modelos masculinos y femeninos. El estereotipo de género subyace en los desequilibrios de poder y los comportamientos violentos. Para explorar las expectativas de género, puede llevar a cabo el método de narración. La descripción completa se puede encontrar en los Métodos (Método 2.3 y Método 2.4.).

Los objetivos de ambas actividades son:

- Explorar los estereotipos de masculinidad y feminidad
- Identificar cómo los estereotipos de género afectan las expectativas sobre el género
- Explorar la solidaridad masculina y femenina

Del modelo de masculinidad hegemónica al modelo de cuidado: la masculinidad es a menudo vista como la esencia interior que hace a los hombres lo que son y que los diferencia de las mujeres, un conjunto de características físicas, psicológicas y sociales. Sin embargo, la masculinidad también conlleva un conjunto de creencias y comportamientos que los hombres adoptan para probarse a sí mismos de acuerdo con las normas de género dominantes en un momento dado. La masculinidad, por tanto, no es algo que los hombres poseen dentro de sí mismos, sino algo que hacen. Los hombres enfrentan una fuerte presión social para definirse y defenderse como “hombres”. Pedimos a las personas participantes que piensen en determinadas situaciones en función de las siguientes preguntas:

- ¿Con qué frecuencia los hombres en mi vida ocultan su vulnerabilidad?
- Si eres hombre, piensa en la última vez que te enfrentaste a un problema personal importante, algo que te causó tensión, vergüenza, miedo o tristeza, y que duró unos días.
- Si eres mujer, piensa en la última vez que un hombre cercano a ti tuvo tal problema.

<sup>1</sup> UNHCR (2003). Sexual and Gender Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons.

- Si eres hombre, piensa en lo que sueles hacer en esas situaciones. Si eres mujer, piensa en lo que tienden a hacer los hombres cercanos a ti.

Da a las personas participantes 10 minutos para pensar individualmente en las preguntas y escribir algunas notas. Después de eso, divide a las personas participantes en grupos pequeños (3/4 personas) y permíteles discutir las respuestas que dieron a las preguntas. Las personas facilitadoras pueden fomentar una reflexión preguntando: ¿El silencio de los hombres tiene un impacto en su vida? Si es así, ¿de qué tipo?

Posibles respuestas: Respuestas de los hombres ante problemas personales: “No me puedo quejar”, “Paso el mal trago y sigo con mi vida”, “¿Por qué debería pensar en eso?”, encogerse de hombros, quedarse callados, levantar los ojos al cielo.

Comportamientos que indican que una persona está experimentando angustia emocional y la esconde: encerrarse en sí misma, silencio, beber demasiado, ira excesiva, niveles altos de estrés, conductas de riesgo, dolores físicos inexplicables, trabajar demasiado, aburrimiento crónico.

Cuando los hombres afirman que no saben lo que sienten, no necesariamente quieren evitar la intimidad y ni tampoco tiene por qué haber patología, simplemente se trata de que nunca les han enseñado sobre sus emociones. Discutir los efectos de la masculinidad tóxica / hegemónica en los hombres. Algunas posibles consecuencias:

- No pido ayuda cuando la necesito
- Soledad e impotencia
- Me cargo de demasiada responsabilidad
- Reprimo mis emociones e invalido las emociones de otras personas.
- No dejo que otras personas sepan que a veces también necesito ayuda o necesito hablar

Discutirlo en grupo, incentivar el aporte de cada participante: ¿Cuáles son mis valores? ¿Cómo puedo romper con la masculinidad hegemónica / tóxica? Deja que las personas participantes lo piensen unos minutos individualmente y divídelos en grupos pequeños para discutir y compartir en el grupo más amplio.

- Para tener claridad sobre los valores de uno/a es importante enunciarlos, pero esto generalmente no sucede hasta que son desafiados por alguna razón.
- Aclarar la contradicción que uno tiene entre valores y comportamientos puede ser doloroso pero constructivo.
- Cuando nuestro comportamiento está alineado con nuestros valores nos sentimos bien y podemos pensar con claridad, cuando contradice lo que creemos, somos inseguros, ambivalentes, autocríticos y defensivos.
- Permítete sentir todas las emociones y poder expresarlas.
- Sé un modelo a seguir para tus hijos y en tu comunidad.
- Enséñales a tus hijos a expresar sus emociones.

#### LGBTQI+

Además de mezclar las palabras “sexo” y “género”, también es fácil mezclar los conceptos de identidad de género y orientación sexual. Las palabras utilizadas para describir estos términos varían mucho en todo el mundo y se basan en la edad, el idioma y las referencias culturales de cada comunidad. Hay algunas frases y palabras comúnmente utilizadas por la ONU, sin embargo, la mayoría de los términos que describiremos fueron creados en el mundo occidental. De hecho, el concepto LGBTQ+ representa conceptos de identidad de género y no son universales. Debemos respetar la autonomía personal al describir la propia identidad. Tales conceptos y fenómenos pueden ser examinados también en otras culturas para evitar la discriminación, la opresión, etc. Al tratar con las relaciones LGBTQI+ debemos entender que nuestra visión está sesgada por el eurocentrismo y el relativismo cultural.

Trabajar en terminología (consulta el Método de vocabulario LGBTQ+ en los Métodos): comprender los siguientes ocho términos es fundamental para trabajar con personas LGBTIQ+. Coloca cada término en una de las tres categorías, escribe el significado del término y por qué lo pusiste en cada categoría.

- Ejercicio
- Sexo / características sexuales
- Orientación sexual
- Lesbiana
- Transgénero
- Gay
- Identidad de género
- Intersexual
- Bisexual

A QUIÉN QUIERES

SI TE SIENTES HOMBRE, MUJER,  
OTRO GÉNERO O NINGUNO

TU GENÉTICA Y/O CUERPO  
FÍSICO

Las personas LGBTQI + en todo el mundo sufren violencia motivada por el odio, tortura, detención, criminalización y discriminación en el empleo, el hogar, la atención médica y la educación debido a su género, orientación sexual o identidad de género real o percibida.

Las violaciones de derechos humanos, incluidos los delitos de odio, los abusos durante la detención y la violación correctiva, ocurren no solo en países que penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo o tienen altos niveles de prejuicio contra las personas LGBTQ+, sino también en países considerados más protectores, como el Reino Unido o Italia. Las personas LGBTIQ+ son sometidas con demasiada frecuencia a tortura y otras formas de abuso porque no se ajustan a las expectativas de género construidas socialmente.

Después de completar el ejercicio de terminología, dividimos el grupo en subgrupos de 4/5 personas y distribuimos los casos. Les pedimos que lean la viñeta y discutan con su equipo cómo manejarían la situación. Luego discutiremos con todo el grupo.

Caso 1: Un niño que vive con sus padres llega al centro solo. Dice que cree que es transgénero y pregunta sobre los servicios relacionados en el territorio. Dice que está pasando por un momento difícil ya que oculta su identidad de género. Está preocupado porque si se abre sobre sus sentimientos con su familia, probablemente no lo apoyarán y lo echarán de casa. Te dice que lo acosan en la escuela porque sus compañeros piensan que es demasiado femenino. Solo se lo contó a su mejor amigo, y ahora te lo está contando a ti.

Caso 2: Una mujer de 30 años llega a tu oficina. Dice que está deprimida porque la van a deportar con su hermano. Está preocupada porque estará separada permanentemente de su pareja. Dice que no puede decirle a su hermano que su pareja es una mujer. Prefiere separarse de su hermano, si es necesario, y quedarse con su pareja. Cuenta que recientemente consideró el suicidio porque está muy alterada por la situación.

Caso 3: Un hombre está preocupado porque su hijo de 25 años sale con un hombre. Dice que desea enviar a su hijo de regreso a su país de origen para que sus familiares puedan concertar un matrimonio con una mujer. Él cree que esto curará a su hijo de la homosexualidad y asegurará que el honor y la reputación de la familia permanecerán protegidos. Te preocupa que el hombre se vuelva violento o que ya haya sido violento con su hijo.

Será interesante escuchar cómo los grupos manejarían estos casos, qué formas elegirían para comunicarse y preguntar si han vivido situaciones similares.

#### Conclusión:

- ¿Cuáles son tus emociones / sentimientos hacia este módulo?
- ¿Cuál de las ideas propuestas te pareció interesante?
- ¿Qué desafíos crees que encontrarás si implementas todo el módulo o parte de él?

### Material educativo

- Papelógrafo y una pizarra
- Rotuladores
- Hojas con las preguntas

### Resultados de aprendizaje esperados

Las personas participantes aprenderán de la autorreflexión personal sobre género y masculinidad. Ten en cuenta que las normas de género dan forma a las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Las normas de género se construyen socialmente y pueden cambiar. El resultado del aprendizaje también ayudará a reflexionar sobre cómo la desigualdad de género y los rasgos de masculinidad pueden influir en ellos / desfavorecerlos en la vida familiar / diaria, especialmente si provienen de diferentes orígenes culturales. Puede ayudarles a aprender técnicas para superar esas barreras construidas socialmente sobre género y masculinidades.

Además, las personas participantes deberían poder:

- Comprender el significado de LGBTQ+
- Desafiar algunos de los mitos y prejuicios existentes en torno a LGBTQ+
- Abordar posibles casos

### Habilidades

Aprender a reflexionar sobre temas con un grupo, compartir experiencias. Llevar su reflexión con otro tipo de grupo, como uno educativo.

### Conocimientos

Información sobre género como fenómeno sociocultural y reflexión crítica sobre masculinidades

### Actitudes

Autorreflexión crítica, reconocimiento de modelos masculinos y femeninos y sus influencias en nuestra identidad de género.

### Adaptación y variación

Este módulo no requiere asistencia física, ni los métodos aplicados. Por tanto, se podrían realizar a través de talleres en línea / digitales. Las personas facilitadoras pueden dividir a las personas participantes en grupos a través de la plataforma en línea (¡lo cual no es posible en todas las plataformas!). También pueden recopilar las contribuciones de las personas participantes en una hoja en línea o presentaciones / contribuciones en vivo de las personas participantes.

### Recursos

- UNHCR, Sexual or Gender Violence towards Refugees, Returnees and IDPs: Guidelines for prevention and response (May 2003).  
<https://www.siproimi.it/wp-content/uploads/2018/08/SPRAR-Manuale-Operativo-2018-08.pdf>
- PROVIDE Operational GuideLines:  
<https://www.ismu.org/protocol-provide-guidelines-italiano/>
- Working with lesbian, Gay, bisexual, transgender & intersex persons in forced displacement:  
<https://www.refworld.org/pdfid/4e6073972.pdf>
- Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) Persons in Forced Displacement and the Humanitarian Context. September 2017:  
[https://lgbti.iom.int/sites/default/files/Module%201%20Foundation%20topics/Module%201\\_Participant%20Workbook\\_Sept2017.pdf](https://lgbti.iom.int/sites/default/files/Module%201%20Foundation%20topics/Module%201_Participant%20Workbook_Sept2017.pdf)

## Módulo 3: Violencia de Género (VdG)

### Duración & Tiempo

Aproximadamente 3 unidades

### Temas

- Sensibilización sobre las formas de VdG y su reconocimiento
- Prevalencia de la violencia de género y doméstica
- Múltiples consecuencias de la VdG
- Marco legal para combatir la VdG

### Objetivo educativo

- Tomar conciencia de la omnipresencia de la VdG y aumentar la capacidad de reconocerla en sus diferentes formas.
- Reflexionar sobre su propia relación con la VdG
- Conocer los indicadores de VdG reconocida
- Tomar conciencia de las múltiples consecuencias de la violencia para las víctimas, los perpetradores, las familias y la sociedad
- Comprender el marco legal para reducir y prevenir la violencia de género

### Descripción paso a paso

#### Entendiendo la VdG:

- Presenta el tema de la violencia de género pidiendo a las personas participantes que enumeren cosas que consideren casos de este tipo de violencia (escribe en un papelógrafo).
- Presenta una diapositiva con la siguiente definición de VdG de ACNUR: “La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos a una persona en función de su género. Tiene sus raíces en la desigualdad de género, el abuso de poder y las normas dañinas.”
- Invita a las personas participantes a comentar brevemente sobre el contenido de esta definición y a conectarse con su experiencia al enfrentar la VdG.
- Presenta una diapositiva con una definición legal nacional relevante para la VdG.
- Explica que la violencia de género puede incluir daños sexuales, físicos, psicológicos y económicos infligidos a una persona de cualquier sexo, pero la abrumadora mayoría de las víctimas son niñas y mujeres, y con mayor frecuencia los perpetradores son niños y hombres, lo que la convierte en un fenómeno específico de género. Una parte importante de la violencia de género es la coerción, el control y el desequilibrio de poder entre las partes involucradas, que se logra mediante el uso de la violencia, amenazas de violencia y manipulación.
- Enfatiza que la VdG ocurre en todas las culturas, entornos sociales, clases socioeconómicas, en la vida pública y privada. Sin embargo, la mayor parte está relacionada con la pareja íntima y el contexto familiar.
- En situaciones de mayor incertidumbre en la vida, de estrés y frustración y de transformación de los roles tradicionales de género, como en el caso del desplazamiento, aumenta el riesgo de violencia de género. Responder a ella requiere una estrategia comunitaria coordinada que involucre diferentes niveles de la ecología humana y diferentes actores (ver Módulo 7 - Prevención de la violencia).
- Presenta la diapositiva con datos básicos de prevalencia que ilustren que las víctimas de violencia en las relaciones de pareja, en particular de violencia grave, son en su mayoría mujeres. Los datos deben referirse a las estadísticas nacionales sobre victimización de mujeres y hombres durante al menos un período de 5 años.

#### Formas de VdG:

- Presenta una diapositiva con palabras que mencionen diferentes formas de violencia escritas en círculos: violencia estructural, física, psicológica y abuso emocional, abuso económico, violencia sexual y reproductiva (Método 3.1). Distribuye la hoja de trabajo donde se

enumeran varios comportamientos debajo de las diferentes formas de violencia, para que las personas participantes puedan seguir mejor al persona facilitadora y llevarse esta lista con ellos después de la sesión (Anexo 3.1 de los Métodos). Discute brevemente cada forma de violencia haciendo referencia a la lista de comportamientos violentos concretos.

- Las violencias estructurales son vivencias por desigualdad de oportunidades de vida de las personas por su origen, pertenencia a diferentes grupos, ser mujeres y hombres, jóvenes y ancianos, o por orientaciones sexuales, migrantes y población local. Se refleja en un acceso diferente a los recursos y servicios (educación, empleo y promoción profesional, remuneración desigual por el mismo trabajo) de las mujeres en comparación con los hombres, o de miembros de cualquier grupo minoritario, incluidas las personas refugiadas.
- Invita a 3 participantes a que cada uno nombre un caso de violencia estructural que hayan observado y discute cuáles pueden ser las raíces de la violencia estructural en estos casos.
- La violencia física incluye actos físicos mediante los cuales otra persona es amenazada, aislada / restringida o lastimada, p. ej. apuntar con un arma, mantener aislada en una esquina de una habitación, abofetear, golpear, patear, estrangular, tirar del cabello, quemar con cigarrillos, apuñalar o usar otras armas, encerrar a una persona en una habitación o casa, arrojar una persona fuera de casa, etc. Restringir o negar comida, atención, ayuda médica son formas de abuso físico. La violencia física puede variar en severidad de leve a severa y también tiene efectos psicológicos en la víctima. La violencia física es más fácil de reconocer que otras formas, y si deja rastros corporales es más fácil de documentar en una investigación criminal. El castigo físico de niños y niñas también es una forma física de violencia doméstica.
- Invita a 2 o 3 participantes a compartir la violencia física que hayan podido observar en una relación cercana.
- La violencia psicológica y el abuso emocional incluyen comportamientos que causan miedo y angustia emocional en las víctimas, p. ej. amenazar, atemorizar, insultar, devaluar, acosar, coaccionar, ignorar, chantajear, aislar socialmente, acechar, controlar, ataques sostenidos a la autoestima, destruir objetos que son importantes o valiosos para la persona, distribuir imágenes vergonzosas de una persona, etc. El abuso psicológico generalmente aumenta lentamente con el tiempo y puede normalizarse, por lo que es posible que las víctimas ni siquiera lo reconozcan. Puede empeorar con el tiempo y convertirse en abuso físico. La amenaza de violencia física tiene, especialmente cuando haya ocurrido antes, un fuerte impacto psicológico en el ejercicio del control.
- El abuso psicológico y emocional es una parte del control coercitivo que tiene como objetivo controlar a la otra persona, generalmente una pareja íntima, a través de un patrón de agresión, amenazas, humillación, intimidación y otros abusos, aislamiento del apoyo social, explotación, privación de independencia y regulación de la vida diaria y el comportamiento de las víctimas. Un agresor lo utiliza para erosionar la autonomía y la autoestima de la víctima. Los comportamientos pueden parecer bastante sutiles desde fuera una vez que se ha establecido un alto nivel de control sobre la víctima. El miedo debido a la violencia física previa y la erosión de la autoestima pueden ser suficientes para ejercer un control general sobre la pareja.
- Invita de 2 a 3 participantes a compartir el testimonio de violencia psicológica en una relación cercana.
- El abuso económico es el control sobre el acceso de una persona a los recursos económicos, haciéndola dependiente financieramente, incapaz de mantenerse a sí misma, por ejemplo negar los bienes materiales, permitir el acceso a una cantidad muy limitada de dinero, controlar estrictamente cómo gastan el dinero, obligar a una persona a mendigar por dinero, impedir que una persona tenga empleo, negar el acceso al dinero que gana, impedir que una persona tenga educación o formación, contraer deudas a nombre de una persona. Esto puede volverse cada vez más controlador y restrictivo con el tiempo y se justifica diciendo que la persona no es capaz de administrar sus finanzas.
- Invita al menos a un participante a compartir si ha sido testigo de la violencia material entre las familias que conocen.
- La violencia sexual y reproductiva son comportamientos que ofenden o dañan a alguien de

manera sexual e involucran actividades sexuales no deseadas o la amenaza de estas actividades, p. ej. hacer comentarios sexuales no deseados, forzar o coaccionar a alguien para que participe en actos sexuales no deseados, comentarios humillantes sobre la sexualidad de una persona, contacto sexual mientras la persona está dormida o no puede dar su consentimiento, transmitir intencionalmente una enfermedad de transmisión sexual o no informar a la persona de este riesgo, obligar a alguien a ver pornografía, obligar a alguien a hacerse fotografías sexuales, agresión sexual, usar la fuerza para obtener sexo, violar. Esta forma de violencia también incluye la coacción de salud reproductiva, como no permitir que las mujeres tengan control de la autonomía reproductiva, quedar embarazada en contra de sus deseos, sabotaje del control de la natalidad, obligar a tener un aborto o no permitir que una mujer lo tenga.

- Invita a las personas participantes a reflexionar sobre la relación de la violencia sexualizada con otras formas de VdG.

#### Reflexionando sobre la propia relación con la VdG

- Método 3.2.1: Actitudes sobre la violencia en las relaciones de pareja. Presenta la diapositiva con 10 declaraciones sobre las relaciones con las parejas que reflejan actitudes que apoyan la VdG (enumeradas en el Método 3.2). Pida a las personas participantes que utilicen los cartones verde y rojo para mostrar si están de acuerdo (verde) con la afirmación o no (rojo). A continuación, el persona facilitadora pide a algunos participantes que expliquen su punto de vista y proporciona la retroalimentación adecuada, incluida la correcta.
- Método 3.2.2: Atribución de responsabilidad por la VdG. Distribuir el Anexo 3.2. "¿Quién es responsable del acto violento?" a cada participante. El Anexo describe 5 situaciones con un incidente de VdG. Después de leer la descripción de cada situación, las personas participantes escriben su evaluación (en porcentaje, del 0% al 100%) de cuán responsable es el hombre por la violencia y cuánto lo es la mujer. Deja que las personas participantes se den cuenta de que en cada situación el comportamiento del hombre es el mismo (gritar a la mujer y abofetearla), pero la descripción de la situación y el comportamiento de la mujer cambia. Invita a las personas participantes a indicar sus porcentajes para cada persona y para cada situación, que la persona facilitadora anota en el cuadro correspondiente de la tabla preparada en el papelógrafo. Por lo general, la responsabilidad del hombre (que es violento de la misma manera en todas las situaciones) disminuye a medida que se representa a la mujer como una peor madre y pareja.
- El objetivo de este ejercicio es mostrar que cada miembro de la pareja tiene la responsabilidad absoluta de no ser violento, independientemente de la situación que no le guste o de que se sienta provocado/a. Cada parte debe evitar ser violento y buscar otras formas de comunicar su descontento o necesidades (que se abordarán en el Módulo 7).
- Invita a las personas participantes a discutir si alguno de los resultados de los dos ejercicios (Método 3.2.1 y 3.2.2) los ha sorprendido y a reflexionar sobre cómo las actitudes mostradas en el grupo pueden estar relacionadas con el trabajo con la VdG.

#### Reconociendo la VdG

- Pregunta a las personas participantes cómo reconocen la VdG en su trabajo o en entornos privados (familiares, amigos, vecinos).
- Presenta la diapositiva con declaraciones que describan indicadores de VdG e invita a las personas participantes a comentar y también a añadir si piensan en algo más.
- La persona facilitadora está atento a los comentarios y ejemplos de las personas participantes que puedan disminuir la dimensión de género de la violencia. Esta es la oportunidad para abordar las raíces de la violencia de género basada en la familia y los sistemas sociales patriarcales.

#### Múltiples consecuencias de la VdG

- La persona facilitadora pregunta a las personas participantes cuáles creen que son las consecuencias de la violencia de género y la violencia doméstica para las víctimas, los niños



y las niñas, los agresores y la sociedad.

- La persona facilitadora anota estas respuestas en un papelógrafo y, una vez que las personas participantes terminan sus aportes, muestra la diapositiva "Múltiples consecuencias de la VdG" con 6 recuadros: Salud física, Salud mental, Conductual, Social, Consecuencias financieras para la familia, Sociedad (Método 3.4) y resume las aportaciones de las personas participantes.

#### Comprender el marco legal para reducir y prevenir la violencia de género

- Pregunta a las personas participantes si saben cómo se regula legalmente la protección contra la violencia en las relaciones cercanas, la familia y la pareja. La persona facilitadora supervisa las aportaciones y proporciona breves aclaraciones según sea necesario.
- A continuación, la persona facilitadora presenta una diapositiva con una descripción general de los principios en los que se basa el marco legal en la UE y la legislación nacional. Estos incluyen: igualdad en la pareja en derechos y responsabilidades, igual responsabilidad hacia los niños, derecho a decisiones profesionales y económicas independientes, poseer propiedad personal y decidir sobre ella, mantener relaciones con colegas, amigos, parientes y miembros de la familia fuera de la pareja. Cualquier forma de violencia contra la pareja o los hijos e hijas está prohibida y es punible. El interés superior del niño / la niña tiene prioridad sobre los deseos de los padres y las madres. Se invita a las personas participantes a comentar y pedir aclaraciones a la persona facilitadora.
- En la ronda final, los procedimientos legales nacionales en caso de VdG y VD se presentan en una diapositiva y se explican, incluidos los procedimientos policiales y de justicia penal, los servicios que se involucran, las sanciones y las alternativas.
- Recapitulación y cierre del módulo. La persona facilitadora resume los temas que se han abordado en el módulo y busca retroalimentación de las personas participantes sobre el proceso y lo que han aprendido de nuevo o interesante. Agradecer su participación, etc.

#### Material educativo

- Diapositiva con la definición de VdG del ACNUR
- Diapositiva con la definición legal nacional de VdG
- Diapositiva con 12 viñetas de casos que describen situaciones con comportamientos violentos, cada una escrita en un papel separado
- Cartones verdes y rojos para "votar"
- Diapositiva con formas de violencia escritas en círculos
- Anexo 3.1 (Documento Métodos): Formas de violencia con una lista de comportamientos violentos concretos
- Diapositiva con 10 afirmaciones que reflejan actitudes de violencia en las relaciones de pareja
- Anexo 3.2 (Documento Métodos): ¿Quién es responsable del acto violento? y una tabla relacionada dibujada en un papelógrafo
- Diapositiva con afirmaciones sobre comportamientos que indican VdG
- Diapositiva sobre las consecuencias de la VdG con 6 recuadros

#### Resultados de aprendizaje esperados

- Las personas participantes conocerán y podrán reconocer diferentes tipos de violencia, comportamientos indicativos de VdG y signos de control coercitivo.
- Comprenderán las múltiples consecuencias de la violencia.
- Conocerán las consecuencias legales del uso de la violencia en las relaciones de género.

#### Habilidades

Las personas participantes podrán reflexionar sobre sus propios comportamientos con elementos de violencia.

#### Conocimientos

Las personas participantes sabrán que el uso de la VdG es perjudicial para todas las relaciones cercanas con seres queridos, y conocerán sus consecuencias destructivas y el marco legal para

detener y prevenir la VdG.

#### Actitudes

Las personas participantes tomarán conciencia de su propia relación con la VdG y promoverán actitudes en contra de la VdG y sus consecuencias dañinas en muchas dimensiones.

#### Comentarios y sugerencias

Si no hay suficiente tiempo para todas las actividades descritas, la persona facilitadora debe seleccionar algunas de ellas.

#### Adaptación y variación

El módulo debe entregarse principalmente en un formato grupal presencial, solo excepcionalmente en línea. Esto se debe a la sensibilidad del tema, ya que requiere un cierto nivel de autorrevelación entre las personas participantes que es más fácil de gestionar en un formato presencial.

#### Recursos

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG
- Jusupović, D., Žižak, A., Ajduković, D., Kraljević, R., Ajduković, M. & Vrban, I. (2010) Psihosocijalni tretman počinitelja nasilja u obitelji /Psychosocial treatment of perpetrators of family violence/. Zagreb: SPA.
- Ajduković, D., Ajduković, M., Cesar, S., Kamenov, Ž., Löw, A. & Sušac, N. (2010) Prevencija nasilja u mladenačkim vezama /Prevention of violence in adolescent relationships/ Zagreb: SPA

## Módulo 4: La influencia de los medios (y redes sociales) y las políticas en la migración

### Duración & Tiempo

3 unidades

### Temas

- Desinformación (“Information Disorder”)
- Noticias falsa (Fake news) / Propaganda
- Medios y género

### Objetivo educativo

- Discutir el papel y la influencia de los medios de comunicación en las opiniones sobre género y migración.
- Discutir los elementos clave de la desinformación (“information disorder”).
- Sensibilizar a las personas participantes sobre estos temas.
- Educar a las personas participantes sobre qué métodos se pueden utilizar para identificar la desinformación (“information disorder”) y los enfoques estereotipados en las noticias.
- Sensibilizar sobre las dimensiones género-migración-refugiados/as.

### Descripción paso a paso

#### Introducción

Las personas facilitadoras se presentan y comienzan implementando un método de calentamiento.

Calentamiento: Pide a las personas participantes que digan la primera palabra que les viene a la mente cuando escuchan:

- Desinformación (“information disorder”)
- Noticias falsas (“fake news”)
- Otros ejemplos relacionados con el tema

Puedes utilizar el sitio web <http://www.menti.com> para facilitar el procedimiento y registrar la respuesta en una "nube de palabras".

#### Representación de los hombres migrantes / refugiados en los medios

Las personas participantes aprenderán sobre las representaciones mediáticas de los hombres migrantes / refugiados el papel que pueden desempeñar los medios de comunicación sobre las opiniones respecto al género.

Comentarios para la persona facilitadora:

- Introduce la idea de que todos los tipos de medios comunican imágenes de género, muchas de las cuales perpetúan percepciones poco realistas, estereotipadas y limitantes.
- Presenta la idea de que los medios tienen el poder de influir en nuestras opiniones sobre el género.

Estructura:

- Cobertura mediática de la "crisis de los refugiados"
- Estereotipos mediáticos de refugiados/ migrantes
- Medios de comunicación y género: representación de los hombres migrantes/ refugiados en los medios

#### Método "¿Compartir o no compartir?"

Se proporcionarán ejemplos de noticias falsas / propaganda a las personas participantes; las personas participantes no se darán cuenta de eso. Se les pedirá que elijan cuáles de los ejemplos compartirían en sus redes sociales y cuáles no y por qué.

### Desinformación: marco conceptual

Descripción: Se introducirá a las personas participantes al fenómeno de las noticias falsas (“fake news”) / propaganda en los medios antiguos y nuevos. Se presentarán las definiciones de los términos principales, así como el concepto de la desinformación (“information disorder”).

Comentarios para la persona facilitadora:

- Haz comentarios introductorios sobre los temas clave que se desarrollarán. Acompaña el discurso con ejemplos relevantes que tengan una dimensión de género-migración / refugiados.
- Proporciona algunos datos y cifras (si es posible) para crear conciencia sobre la importancia del tema. Luego comparte, muestra o lee en voz alta las definiciones y reflexiona con las personas participantes sobre ellas.
- Presenta la idea de que: Las desinformaciones (“information disorders”) se propagan de forma viral de persona a persona, a través de transmisiones unidireccionales de periódicos, emisoras, gobiernos o anunciantes. Dar "Me gusta" y compartir una publicación en las redes sociales es una forma poderosa de influir en las personas en nuestras redes sociales. Esto se debe a que confiamos en nuestros amigos y familiares más que en personas que no conocemos.
- Introduce la idea de que la desinformación (“information disorder”) se puede encontrar en muchas formas y géneros diferentes de comunicación y expresión.

Estructura

- ¿Qué son las noticias falsas?
- ¿Qué es la propaganda?
- Concepto de desinformación (“information disorder”)

### Método "Cuestionario de autoevaluación sobre la desinformación"

A las personas participantes se les dará una serie de preguntas relacionadas con las definiciones y el marco conceptual de la desinformación con el fin de autoevaluarse sobre los conocimientos adquiridos.

Reconocimiento de noticias falsas / propaganda: aunque las noticias falsas / propaganda adoptan muchas formas, a veces es difícil distinguir lo objetivo de la parcialidad. Se facilitarán a las personas participantes técnicas que ayudan en la detección de estos casos.

Nota para la persona facilitadora: Cabe señalar que debemos ser mucho más precisos acerca de las definiciones que usamos para describir el fenómeno de la desinformación, si queremos comenzar a comprender cómo y por qué se crea, las formas que adopta y su impacto. También necesitamos comprender cómo cambian las características a medida que la información fluye a través de las diferentes fases, y cómo la persona que interpreta un mensaje en particular puede convertirse en un agente por derecho propio a medida que vuelve a compartir ese mensaje con sus propias redes.

- Haz una introducción sobre los tres elementos que el usuario debe considerar al intentar comprender la desinformación.
- Continúa con la presentación de herramientas / técnicas para detectar incidentes de desinformación en la vida real: evaluar la información que llega a las personas a través de sus redes sociales, para lo cual necesitan estrategias y tácticas concretas para rastrear las afirmaciones de las fuentes y analizar la naturaleza y confiabilidad de esas fuentes.
- Utiliza ejemplos de la vida real con una dimensión de género y migración/ refugiados.
- También se pueden usar videos para facilitar el procedimiento (ver más abajo).

Estructura

- Los tres elementos a considerar para entender cualquier ejemplo de desinformación (la

presentación se basa en: Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Accesible en <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>)

- El mensaje atractivo: cuatro características (la presentación se basa en: Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Accesible en <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>)
- Cómo reconocer noticias falsas (la presentación se basa en: <https://www.ifla.org/publications/node/11174>; European Commission. (2018b). A multi-dimensional approach to disinformation. Report of the independent High level Group on fake news and online disinformation. Accesible en [http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=50271](http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50271); [FactCheck.org](http://factcheck.org))
- Reconociendo la propaganda (la presentación puede basarse en: Gu, L., Kropotov, V. & Yarochkin, F. (2017, June). How propagandists abuse the internet and manipulate the public. Trend Micro, p. 5. Accesible en [https://documents.trendmicro.com/assets/white\\_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf](https://documents.trendmicro.com/assets/white_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf); American Historical Association: [https://www.historians.org/about-aha-and-membership/aha-history-and-archives/gi-roundtable-series/pamphlets/em-2-what-is-propaganda-\(1944\)/defining-propaganda-i](https://www.historians.org/about-aha-and-membership/aha-history-and-archives/gi-roundtable-series/pamphlets/em-2-what-is-propaganda-(1944)/defining-propaganda-i); Britannica: <https://www.britannica.com/topic/propaganda>; Media Education Lab: <https://propaganda.mediaeducationlab.com/learn>)
- The C.R.A.A.P. Test (la presentación se basa en: The CRAAP TEST: Critically evaluating information sources: <https://researchguides.ben.edu/source-evaluation>)

#### Método "Evaluación del artículo"

Las personas participantes recibirán tres artículos que se les pedirá que evalúen y escriban su reflexión sobre cómo representan a los hombres migrantes / refugiados.

Nota para la persona facilitadora:

- Elige artículos que estén relacionados con temas sensibles al género y que tengan una dimensión de migración / refugiados.
- Elige artículos que no sean noticias falsas o propaganda descaradas.
- Pide a las personas participantes que evalúen los artículos dados e indiquen los signos reveladores de acuerdo con lo que se les ha enseñado.
- Pide a las personas participantes que indiquen representaciones estereotipadas de hombres migrantes / refugiados

#### Reflexión sobre el módulo

*Este es el final del módulo. Comparte tu experiencia de aprendizaje con las otras personas participantes y la persona facilitadora.*

- *¿Cuáles son las ideas o conocimientos más valiosos que te estás llevando de este módulo?*
- *¿Qué desafíos anticipas en la implementación de las competencias que has desarrollado en este módulo?*
- *¿Qué beneficios esperas?*
- *Nombra una cosa que cambiarás en tu vida diaria y profesional después de hacer este módulo.*

Método de cierre: repite el método de calentamiento para ver las diferencias después del entrenamiento.

#### Material educativo

- Ordenador
- Proyector

- Presentación PowerPoint
- Videos (e.g. “How to Spot Fake News”, BTN Media Literacy, Source: [https://www.youtube.com/watch?v=X\\_yj1UMQEac](https://www.youtube.com/watch?v=X_yj1UMQEac) “Which News Sources Can be Trusted?” Video by BTN Media Literacy, Source: <https://www.youtube.com/watch?v=SGVExHBXQBs>)
- Papelógrafo
- Rotulador
- Post-its

### Resultados de aprendizaje esperados

- Definir e identificar los conceptos de noticias falsas (“fake news”) / propaganda
- Identificar representaciones estereotipadas de hombres migrantes / refugiados en los medios
- Analizar las fuentes de los medios para saber qué es objetivo y qué es sesgado
- Aprenda a aplicar conceptos de alfabetización periodística en la vida real
- Comprender la complejidad de los temas clave y el hecho de que se definen de diferentes maneras según la cultura, el período de tiempo y el contexto.
- Desarrollar un sentido de responsabilidad social para compartir adecuadamente contenidos online
- Aumentar su confianza para expresar sus puntos de vista y participar en discusiones de temas controvertidos donde las personas tienen diferentes opiniones
- Reflexionar sobre la desinformación (“information disorder”) y la naturaleza dañina de la representación estereotipada y su impacto en las personas y la sociedad

### Habilidades

- Habilidades de pensamiento analítico y crítico
- Habilidades de escuchar y observar: necesarias para comprender lo que otras personas están diciendo tanto verbalmente como no verbalmente para aprender del comportamiento de otras personas.
- Flexibilidad y adaptabilidad: necesarias para cambiar los propios pensamientos, sentimientos y comportamientos en nuevos contextos y situaciones con el fin de responder de manera efectiva y adecuada a sus desafíos, demandas y oportunidades.

### Conocimientos

- Conocimiento y comprensión crítica de uno/a mismo/a (autoconciencia y autocomprensión para asegurar una participación efectiva y adecuada en una cultura de democracia)
- Conocimiento y comprensión crítica del lenguaje y la comunicación (incluidas las convenciones comunicativas no verbales, las condiciones culturales de la comunicación, las condiciones lingüísticas, etc.)
- Conocimiento y comprensión crítica del mundo (incluida la igualdad de género, culturas, religiones, medios de comunicación)

### Actitudes

- Apertura a la alteridad cultural y a otras creencias, visiones del mundo y prácticas (hacia personas que se percibe que tienen afiliaciones culturales diferentes a las propias o que tienen visiones del mundo, creencias, valores y prácticas diferentes)
- Respeto (hacia alguien o algo donde la importancia, la valía o el valor respectivos justifiquen una consideración y estima positivas)
- Tolerancia a la ambigüedad (hacia objetos, eventos y situaciones que se perciben como inciertos y sujetos a múltiples interpretaciones conflictivas o incompatibles)

### Comentarios y sugerencias

#### Reduce el malestar

- Adoptando una actitud sin prejuicios;
- Asegurándote que la información discutida durante las sesiones sea confidencial;

- Dirigiendo al grupo hacia la participación e implicación para que cada persona participante se sienta acogida, protegida y apoyada por las demás;
- Anclando las discusiones a las fuentes disponibles en la medida de lo posible, permitiendo a las personas participantes confirmar o negar ciertas afirmaciones y alentándolas a hacer un trabajo necesario y crucial con los materiales originales.

### Adaptación y variación

El módulo no requiere asistencia física; por lo tanto, podría realizarse a través de un taller en línea. En particular, el webinar seguirá la estructura propuesta, mientras que herramientas como [KOBO](#) se pueden utilizar para facilitar la implementación de actividades. Además, las personas participantes tendrán acceso a material de lectura antes del seminario web para que estén preparadas.

### Recursos

#### Refugiados & Medios

- Jill Walker Rettberg & Radhika Gajjala (2016) Terrorists or cowards: negative portrayals of male Syrian refugees in social media, *Feminist Media Studies*, 16:1, 178-181, DOI: 10.1080/14680777.2016.1120493
- Miazga, S. (2018). Stereotypes of refugees as presented in the media and the reality of problems linked with cultural adaptation and social integration of the immigrant children. *Social Communication. Special Issue.* 30-37. DOI: 10.2478/sc-2018-0021 (<https://content.sciendo.com/downloadpdf/journals/sc/4/s1/article-p30.xml>)
- CCME & WACC Europe. (2017). Changing the Narrative: Media Representation of Refugees and Migrants in Europe. Retrieved from <https://www.imap-migration.org/sites/default/files/Publications/2020-06/Article%205.pdf>
- Council of Europe. (2017). Media coverage of the “refugee crisis”: A cross-European perspective. Council of Europe Report DG1(2017)03. Retrieved from <https://rm.coe.int/1680706b00>
- UNHCR. (2015). Press Coverage of the Refugee and Migrant Crisis in the EU: A Content Analysis of Five European Countries. Retrieved from <http://orca.cf.ac.uk/87078/1/UNHCR-%20FINAL%20REPORT.pdf>

#### Desinformación, noticias falsas

- Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). Information Disorder: Toward an interdisciplinary framework for research and policymaking. Council of Europe Report DGI (2017) 09. Retrieved from <https://rm.coe.int/information-disorder-report-2017/1680766412>
- Gu, L., Kropotov, V. & Yarochkin, F. (2017, June). How propagandists abuse the internet and manipulate the public. *Trend Micro*, p. 5. Retrieved from [https://documents.trendmicro.com/assets/white\\_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf](https://documents.trendmicro.com/assets/white_papers/wp-fake-news-machine-howpropagandists-abuse-the-internet.pdf)
- Council of Europe. (n.d.). Dealing with propaganda, misinformation and fake news. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/dealing-with-propaganda-misinformation-and-fake-news#1>
- European Commission. (2018b). A multi-dimensional approach to disinformation. Report of the independent High level Group on fake news and online disinformation. Retrieved from [http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=50271](http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50271)
- Kiely, E. & Robertson L. (2016, November 18). How to Spot Fake News. *FactCheck Posts*. Retrieved from <https://www.factcheck.org/2016/11/how-to-spot-fake-news/>
- The CRAAP TEST: Critically evaluating information sources: <https://researchguides.ben.edu/source-evaluation>
- Media Education Lab: <https://propaganda.mediaeducationlab.com/learn>

## Módulo 5: Competencia / sensibilidad cultural y antirracismo

### Duración & Tiempo

4 unidades

### Temas

- Aprender sobre la sensibilidad cultural
- Formación antirracista
- Aprender a cuestionar los propios prejuicios

### Objetivo educativo

El Módulo de antirracismo tiene como objetivos:

- Desafiar el propio sesgo hacia los refugiados masculinos, especialmente durante la prevención de la VdG.
- Cuestionar la propia dinámica de poder racial entre la persona facilitadora y el/la participante con historial migratorio.
- Explorar el propio sesgo / experiencia de raza y cultura en el comportamiento profesional.

El Módulo de sensibilidad cultural tiene como objetivo:

- Comprender los métodos de sensibilidad cultural
- Utilizar una práctica antidiscriminatoria
- Comprender el trabajo intercultural

### Descripción paso a paso

#### Competencias culturales y formación contra el racismo

Competencias culturales - ¿Por qué son importantes cuando se trabaja con refugiados varones? Las personas facilitadoras deben lograr prácticas de comportamiento que les ayuden a trabajar de manera más eficiente con las personas destinatarias de la comunidad de migrantes y refugiados. Para ello, las personas facilitadoras deben reflexionar sobre sus propios prejuicios y estereotipos sobre la población con la que trabajan. Por lo tanto, los servicios para personas refugiadas que trabajan específicamente con hombres en temas como la prevención de la violencia de género y la igualdad de género deben implementar prácticas culturalmente sensibles en su prestación. A ese respecto, es necesario considerar los siguientes aspectos:

- Historia cultural y religión
- Tradiciones
- Creencias

Brinda una descripción general de estos tres aspectos desde el país de origen del grupo objetivo.

Ronda de reflexión con el grupo:

- ¿Qué aspectos religiosos / históricos influyen en el comportamiento de ciertos grupos etnoculturales (específicamente la población masculina de refugiados)?
- ¿Qué tradiciones dan forma a la actitud?
- ¿Qué es la creencia y cómo influye o da forma a las opiniones?

¿Qué son las competencias culturales? Ejemplos:

- Ejercicio individual: Steven adquirió un conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades después de años de experiencia que puede usar de manera eficiente mientras trabaja con diferentes grupos étnicos de la población migrante.
- Ejercicio organizacional: “Ayuda a los refugiados” es una organización que implementó actitudes, comportamientos y políticas dentro de su personal que les permite trabajar de manera eficiente con diferentes poblaciones culturales.
- Ejercicio social: Suecia desarrolló un sistema en el que las políticas valoran la diversidad étnica y cultural. Los sistemas escolares implementan clases culturalmente sensibles que incluyen a refugiados y lugares de trabajo que requieren competencias interculturales.



Reflexionar con el grupo: para adquirir competencia cultural, es necesario comprender que es un proceso de "verificación de la realidad" constante y "control de sesgos propios".

¿Cómo podemos hacer que nuestra organización sea culturalmente competente? Divide el grupo en subgrupos donde se pueda discutir esta pregunta. Deja que los grupos presenten sus respuestas. Presenta tus respuestas como:

- Una organización debe celebrar y valorar la diversidad de manera visible.
- Una organización debe tener conciencia de las dinámicas interactivas en varios niveles culturales.
- Una organización debe desarrollar servicios para su personal que les brinden herramientas educativas sobre diversidad, sensibilidad y competencias culturales.

Discutir en grupo:

- ¿Cuáles son mis prejuicios culturales?
- ¿Cuáles son mis puntos de vista sobre la diversidad cultural?

Muestra palabras clave en el papelógrafo:

- Comida
- Ropa
- Códigos de idioma
- Rituales

Lluvia de ideas con el grupo: ¿Cuáles son las habilidades necesarias para las competencias culturales cuando se trabaja con personas refugiadas? Recoge sus respuestas y preséntalas en una pizarra. Por ejemplo:

- Autoconciencia y autorreflexión sobre prejuicios culturales
- Comunicación
- Responsabilidad
- Comprensión de límites
- Respeto
- Propiedad
- Franqueza
- Sensibilidad
- Empatía
- Autodeterminación

Pregunta al grupo, ¿cómo estos aspectos dan forma a las habilidades básicas en el trabajo culturalmente competente con refugiados?

- Creencias
- Comportamientos
- Actitudes

Dibuja un mapa junto con las personas participantes haciendo un círculo en "competencia cultural". Reúne tantas respuestas como sea posible. Muéstralas. Discútidlas.

#### Trabajo culturalmente sensible

Comienza con una ronda de reflexión, pregunta al grupo: ¿Por qué es importante el trabajo culturalmente sensible cuando se trabaja con refugiados varones? Presenta estas respuestas, "*es importante porque ...*":

- mejora la comunicación con el grupo objetivo, especialmente cuando se trata de temas delicados.
- crea una mejor dinámica de confianza entre la persona participante y la persona facilitadora.
- ayuda a evitar la mala comunicación / los malos entendidos

- puede ayudar a reducir el miedo a la estigmatización
- .....

Discutir estrategias para el trabajo culturalmente sensible con la población migrante. Deja que las personas participantes intercambien sus propias ideas. Mostrar sugerencias:

- Idioma: interpretación por personal capacitado que puede interpretar sobre una base cultural y lingüísticamente apropiada. Esta persona no debe ser de la comunidad directa de los/las participantes.
- Acceso a la atención / los servicios: Comunica los servicios sociales y de salud considerando los tabúes culturales y los estigmas que impiden que los hombres accedan a estos servicios.
- Comprender las prácticas culturales / tradicionales: Comprender las tradiciones o prácticas religiosas importantes que pueden influir en los días / horas de trabajo con los hombres. Considera que ciertos temas pueden ser difíciles de discutir debido a las prácticas culturales, que primero requieren un espacio seguro y confianza.

Habilidades de comunicación. Divide el grupo en subgrupos:

- Grupo 1: discute el conocimiento cultural
- Grupo 2: discute las habilidades de escucha
- Grupo 3: discute las habilidades no verbales

Cada grupo presenta respuestas de los mejores y peores escenarios. Presenta los siguientes ejemplos sobre habilidades de comunicación cultural:

- Ampliar el conocimiento sobre la cultura de las personas refugiadas
- Escucha atenta a sus necesidades
- Reconocer la incomodidad
- Comprensión de señales verbales y no verbales.

Autoconciencia crítica. Pregunta en el grupo: ¿Qué es la autoconciencia crítica? Presenta palabras clave :

- Reflexión crítica
- Comprensión de la herencia / el legado propio
- Comprensión del propio sesgo
- Comprensión de las limitaciones personales

Método de autoconciencia crítica: Di a las personas participantes que el enfoque es la "discriminación". Pide al grupo que haga una lista sobre la siguiente pregunta:

- *¿De qué formas puede la gente experimentar la discriminación?*
- *¿Por qué existe la discriminación en nuestra comunidad?*
- *¿Alguna vez has respondido a la discriminación o has actuado en consecuencia? Si es así, ¿cómo? Si no, ¿qué harías de manera diferente?*

Deja que el grupo recopile frases y palabras discriminatorias y presenta los resultados en una pizarra. Reflexión y discusión: ¿Cuál de las palabras que se muestran en la pizarra es

- *una expresión de prejuicio personal?*
- *una expresión de la dinámica del poder?*
- *una expresión de control / presión social?*

Ahora permite que el grupo proponga soluciones: ¿Cómo podemos cambiar nuestros propios prejuicios y actuar de manera más consciente?

Trabajo transcultural con mediadores culturales. Pregunta al grupo: *¿Qué debemos tener en cuenta al trabajar con personas mediadores culturales?* Ejemplos:

- *La persona mediadora cultural debe estar bien informada sobre los temas a debatir, especialmente cuando se trata del trabajo con agresores.*
- *La persona mediadora cultural debe recibir instrucciones sobre palabras culturalmente desafiantes, como términos sexuales, ya que a menudo no se pueden traducir literalmente al idioma de destino. Por lo tanto, la persona facilitadora y la persona mediadora cultural deben encontrar un término medio en semántica.*

Pregunta al grupo: *¿Qué palabras creéis que son difíciles de traducir a nivel cultural?*  
(Ejemplos: términos sexuales, LGBTQI, etc.)

Pregunta al grupo: *¿Qué pautas previas deben considerar las personas mediadores culturales?*

Recopila respuestas con el grupo: *Imagina que eres un/a mediador/a cultural: ¿Cuáles son tus límites?* Presenta respuestas (por ejemplo, traducir sin alterar ni añadir nada a lo que el grupo destinatario está comunicando; imparcialidad, especialmente cuando se trata de violencia de género; confidencialidad; abstenerse de imponer / dar consejos).

### Capacitación contra el racismo

La diferencia entre no racismo y antirracismo.

Definición para las personas participantes (leer en voz alta): *El racismo tiene múltiples capas. Aparte de la definición básica que describe el racismo como “trato de odio contra otras razas”, debe entenderse que el racismo aparece en estructuras sistémicas: empleo, vivienda, atención médica, disparidades socioeconómicas, justicia penal y educación. Especialmente las personas refugiadas y migradas sufren estas capas sistémicas de racismo.*

Divide a las personas participantes en subgrupos y distribuye diferentes "ejemplos de casos" escritos en impresiones. Deja que hagan rol-plays sobre estos casos. Posterior debate y reflexión. Algunos ejemplos pueden ser los siguientes:

- *Caso A) Steven cree que todos los seres humanos tienen el mismo derecho a ser respetados y tolerados. No discrimina ni odia a las personas por su origen étnico o cualquier otro origen.*
- *Caso B) Layla está trabajando activamente para combatir el racismo. Se ocupa de las estructuras organizativas, las actitudes y las políticas en su lugar de trabajo.*

Después del juego de roles, pregunta a las personas participantes: *¿Cuál es la principal diferencia entre el papel de Steven y Layla en la sociedad?* Recopila y muestra respuestas. Leer en voz alta: *Es posible que Steven no sea activamente racista; sin embargo, es cómplice de beneficiarse de los privilegios (blancos) que se le otorgan debido al racismo sistémico.*

Dile al grupo que el primer paso en la capacitación contra el racismo es ponerse cómodo/a para sentirse incómodo/a. Discutir: *¿Qué podría exponer sobre mí una autorreflexión sobre el antirracismo? ¿Cómo puedo afrontarla de la forma más saludable?* Ejemplos para las rondas de reflexión, enumera tus privilegios:

- *¿De qué manera tengo el privilegio? Haz una lista de tu vida diaria que difiera de la vida de las personas refugiadas.*
- *¿De qué experiencias negativas te han protegido tus privilegios?*
- *¿Qué aspectos podrían limitarte de convertirte en antirracista? ¿Qué fortalezas podrían empoderarte para convertirte en antirracista? Enumera las necesidades que podrían ayudarte a mejorar. ¿Cuáles son?*

El método LARA (Método 5.1). El método Lara tiene como objetivo crear un puente de conversación entre las personas que les brinde la oportunidad de hablar sobre las diferencias o desacuerdos con más honestidad. Ejemplo del método LARA:

- L = Escuchar de todo corazón
- A = Afirmando con sensibilidad
- R = Responder con respeto

- A = Hacer preguntas con la intención genuina de aprender y crecer

Biblioteca humana (Método 5.1). Divide el grupo en dos sub-grupos.

- Grupo A) son visitantes de la biblioteca
- Grupo B) son "libros humanos"

Entrega a cada miembro del grupo B) una tarjeta con un rol asignado. Ejemplos son:

- Persona refugiada
- Persona migrante indocumentada en la UE
- Persona discapacitada
- Un ex niño soldado

Da a cada miembro del grupo B) 5 minutos para familiarizarse con su rol y luego colócalos en sillas en diferentes partes de la sala sosteniendo un papel con sus roles escritos.

Dile al grupo A que estudie el método Lara. El grupo A irá uno por uno o en grupo a cada persona y les hará preguntas. Algunos ejemplos pueden ser:

- *¿Qué significa ser una persona refugiada en un mundo occidental?*
- *¿Cómo es tu vida diaria?*
- *¿Cuáles son tus luchas?*

Después de cada ronda, reflexionad / tened una discusión en grupo:

- *¿El grupo A estaba escuchando con atención?*
- *¿Qué se podría haber mejorado?*

Presentar el método LARA más detallado al grupo:

- L = Validar los sentimientos de las personas hablantes. Trata de comprender lo que te están comunicando.
- A = Utilizar respuestas afirmativas: Escucho lo que estás diciendo
- R = Responder con una "afirmación en primera persona" para evitar hacer de tu posición la verdad universal.
- A = Haz preguntas para aprender: *¿Cómo te hizo sentir eso?*

Reflexiona sobre los sesgos. Coloca varias fichas en la pizarra con las siguientes palabras clave:

- Privilegio blanco
- Sesgos
- Daltónico/a "Colour-blind"
- "No toda la gente blanca"
- Desigualdad

Recopila y haz una lluvia de ideas de ejemplos que las personas participantes asocien con cada una de estas palabras clave. Presenta los ejemplos.

*¿Por qué tendemos a desvincularnos del término privilegio blanco?*

- *La palabra "blanco" incomoda a la mayoría de las personas, porque nunca antes habían sido descritas o definidas por su raza. ¿Por qué? Porque la blancura es la norma social. En películas, en productos de supermercado, en publicidad.*
- *La palabra "privilegio" crea malestar entre la clase trabajadora baja. ¿Por qué? Porque lo asocian con privilegios económicos en lugar de privilegios raciales.*
- *El privilegio blanco es tanto un legado como una causa de racismo:*
- *Se convirtió en parte de nuestra vida diaria y está normalizado.*
- *Es parte de las estructuras sistémicas de nuestra sociedad.*

*¿Cuáles son mis prejuicios? Los sesgos pueden reforzar los estereotipos y la discriminación. Es importante que reflexionemos sobre nuestros propios prejuicios cuando trabajamos con hombres*

migrantes y refugiados.

- *¿De dónde provienen mis prejuicios?*
- *¿Qué me enseñó la sociedad de niño/a que ha formado mis prejuicios hoy?*
- *¿Qué prejuicios tengo contra los hombres musulmanes?*

*¿Qué es el excepcionalismo blanco?*

- *La creencia de que estás exento de los efectos y beneficios de la supremacía blanca y, por lo tanto, el antirracismo no se aplica a ti, pues ya sabes suficiente.*
- *Crear que eres especial porque no eres racista, por lo tanto, no necesitas "profundizar".*
- *La necesidad de responder con "no todos los blancos" cuando las personas refugiadas se quejan de sus experiencias de racismo cotidiano.*

Pregunta en el grupo: *Piensa en tu infancia. ¿Cómo te enseñó la sociedad el excepcionalismo blanco / europeo? ¿Qué es el daltonismo (la ceguera del color: "colour-blindness") y por qué deberíamos ver el color?*

- *Cuando afirmas que eres daltónico/a (no te importa el color de piel), significa que también eres ciego/a a la lucha que enfrentan los refugiados debido a su estatus y raza.*
- *Es un acto de minimización y negación del impacto de su color de piel, estatus político y existencia dentro de un sistema de supremacía blanca.*
- *Cuando afirmas que eres daltónico/a (no importa el color de piel), también evitas mirar tu propia raza: lo que significa que eres ciego/a a tu privilegio.*

Pregunta en el grupo: *¿Es dañino el daltonismo (la ceguera del color: "colour-blindness") bien intencionado? Si es así, ¿cómo?*

Desigualdad: Pide al grupo que piense en las siguientes preguntas y comparte en un espacio seguro/valiente:

- *Piensa en una experiencia en la que viste desigualdad en la que no llegaste a intervenir. ¿Qué te detuvo?*
- *Desafía la frase "Todos/as somos iguales". ¿Por qué no somos todos/as iguales? ¿Por qué esta frase no es útil?*

Discute el significado del racismo sistémico. Lluvia de ideas con las personas participantes para encontrar ejemplos en nuestra vida diaria. Ejemplos:

- *Se refiere a los sistemas vigentes que perpetúan la injusticia racial*
- *Puede ocurrir en nuestras estructuras más fundamentales*
- *Donde vivimos*
- *La calidad de nuestra atención médica*
- *Cuán probable es que nos enfrentemos a una policía violenta*
- *Cómo habla la política de personas como nosotros/as*

Racismo y refugiados masculinos. Coloca un papelógrafo y escribe "refugiado masculino" en él. Pregunta a las personas participantes: *Si fueras un refugiado, ¿cómo te percibiría el mundo?* Deja que las personas participantes escriban estereotipos al lado del papelógrafo. Algunos ejemplos pueden ser:

- Perezoso
- Sexista
- Ruidoso
- Violento

Discute con las personas participantes qué consecuencias pueden tener estos estereotipos. Por ejemplo:

- *Es más probable que los refugiados varones sean "seleccionados al azar", interrogados y*

registrados por la policía porque les parecen "sospechosos".

- A los refugiados varones a menudo los propietarios les niegan la vivienda debido a su estado de asilo y país de origen, incluso si pueden proporcionar los recursos financieros.
- A los refugiados varones a menudo se les niega la entrada a clubes nocturnos y bares y, por tanto, se les excluye de las actividades sociales.
- Es muy probable que las faltas personales o los pasos en falso de los refugiados se utilicen para negar oportunidades o compasión e incluso ser demonizados en los medios de comunicación.
- Si los refugiados son acusados de un delito, es muy probable que se les presuma culpables antes del juicio.
- A los refugiados varones a menudo se les niega la asistencia psicológica, los síntomas del TEPT no se tienen en cuenta, ya que no se clasifican como grupos vulnerables urgentes.

#### Material educativo

- Ordenador portátil
- Proyector
- Presentación de Powerpoint
- Videos
- Papelógrafo
- Marcador
- Post-it
- Zoom o Skype (bajo restricciones de COVID-19)

#### Resultados de aprendizaje esperados

- Adquirir habilidades en sensibilidad cultural
- Comprender el racismo sistémico
- Comprender los propios prejuicios y reflexionar sobre ellos
- Ser autocrítico/a
- Ser culturalmente consciente
- Comprender las diferencias culturales
- Comprender códigos culturales

#### Habilidades

- Habilidades de autorreflexión
- Habilidades de competencias culturales
- Habilidades de comunicación cultural
- Habilidades de enfoques antirracistas
- Habilidades de sensibilidad cultural

#### Conocimientos

Discursos antirracistas, sensibilidad cultural, métodos de autorreflexión, evaluación autocrítica

#### Actitudes

- Apertura y franqueza
- Autorreflexión
- Respeto
- Autoconciencia crítica
- Abierto/a a desafiar el sesgo
- Voluntad de cambio positivo

#### Comentarios y sugerencias

- Sería beneficioso dividir estas dos capacitaciones en dos secciones diferentes.
- Las personas participantes deben ser conscientes de que esta sección puede requerir mucha

autorreflexión.

- Se sugiere que, si es posible, ambas partes deben ser presentadas por una persona de color / mediadora cultural. O ser asistido por una.

#### Adaptación y variación

Los cursos se pueden realizar a través de Zoom, lo que requerirá una persona moderadora y salas de separación, así como descansos.

#### Recursos

- Saad, Layla F. (2020). *Me & White Supremacy*, más información disponible en: <https://www.meandwhitesupremacybook.com>
- Stanford Anti-Racism Toolkit, disponible en: <https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/engage/ideal-engage/anti-racism-toolkit>
- D' Ardenne, P., Ruaro, L., Cestari, L., Fakhoury, W., & Priebe, S. (2007). Does Interpreter-Mediated CBT with Traumatized Refugee People Work? A Comparison of Patient Outcomes in East London. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 35(3), 293-301.
- Fowler, S. M. & Pusch M. D. (2010). Intercultural Simulation Games: A Review (of the United States and Beyond). *Simulation & Gaming*, 41(1), 94-115.
- Shields, J., Drolet, J., & Valenzuela, K. (2016). Immigrant Settlement and Integration Services and the Role of Non-profit Service Providers. A cross-national Perspective on Trends and Issues and Evidence. *RCIS Working Papers*, 2016(1), disponible en: <https://www.ryerson.ca/centre-for-immigration-and-settlement/publications/working-papers/>
- Murray, K. E., Davidson, G. R., & Schweitzer, R. D. (2010). Review of refugee mental health interventions following resettlement: best practices and recommendations. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 80(4), 576–585.
- UNHCR, 2016, *SGBV Prevention and Response: A Training Package*, disponible en: <https://www.unhcr.org/publications/manuals/583577ed4/sgbv-prevention-response-training-package.html>

## Módulo 6: Lenguaje (Corporal)

### Duración & Tiempo

3 unidades

### Temas

Comunicación, lenguaje, lenguaje anti-racista / anti-sexista, lenguaje corporal, proximidad / distancia, espacio personal, traducción e interpretación

### Objetivo educativo

Este módulo se centra en una definición general de la comunicación y enfatiza su importancia para nuestra vida cotidiana, pero también para el trabajo con perspectiva de género con refugiados y migrantes masculinos. Siguiendo un enfoque interseccional, se ponen al descubierto relaciones de poder desiguales. Las personas participantes aprenden sobre la importancia de establecer y respetar límites en términos de autocuidado y prevención de la violencia. Se promueve un enfoque reflexivo de los propios roles de género, habilidades y límites. Los y las profesionales deben poder hablar sobre sentimientos y temas relacionados con el cuerpo y aportar su propia emocionalidad de una manera adecuada. Se elaboran y debaten normas de calidad para los servicios profesionales de interpretación y traducción.

### Descripción paso a paso

#### Introducción

Presenta los temas del módulo y pregunta a las personas participantes si tienen alguna pregunta específica sobre el lenguaje y la comunicación. Réunelas en un papelógrafo y consúltalas a lo largo de este módulo.

#### ¿Qué es la comunicación? (Método 6.1)

La siguiente sección tiene como objetivo hacer una lluvia de ideas sobre la definición general de la comunicación y el lenguaje. Además, se centra en los desafíos, pero también en las posibilidades de la comunicación. Las relaciones de poder y la desigualdad social deben hacerse visibles y evaluarse como un desafío para el trabajo sensible al género con hombres migrantes y refugiados. Deben exponerse los procesos de "otredad". Pide al grupo que se reúnan en grupos pequeños (hasta cinco personas) y discutan las siguientes preguntas:

- *¿Qué es la comunicación?*
- *¿Cómo nos comunicamos?*
- *¿Qué comunicamos?*
- *¿Cuáles son los obstáculos en la comunicación?*
- *¿Cómo podríamos comunicarnos mejor?*

Una vez que hayan terminado, pídeles que compartan sus respuestas con los otros grupos. Reúne todas las contribuciones en un papelógrafo.

*¿Qué es la comunicación?* P.ej. hablar con alguien, pero también escuchar; participar en un proceso mutuo de interacción, ...

*¿Cómo nos comunicamos?* P.ej. con palabras (habladas, escritas), tono de voz, miradas, gestos, expresión, lenguaje corporal,...

*¿Qué comunicamos?* P.ej. noticias, pensamientos, ideas, hechos, información, estados de ánimo (sentimientos), deseos, necesidades, opiniones,...

*¿Cuáles son los obstáculos para la comunicación?* P.ej.

- negativa a escuchar a las demás personas,
- indiferencia a las opiniones y sentimientos de la otra persona,



- miedo a no obtener la reacción que queremos,
- incertidumbre sobre lo que queremos comunicar (estar separados/as de nuestros propios sentimientos),
- miedo a ser ridiculizado/a, a ser rechazado/a,
- exigir en lugar de preguntar o pedir,
- conclusiones precipitadas,
- malentendidos; la sensación de ser tratado/a injustamente: "nadie me entiende"; hacer lo incorrecto: "¡Pensé que querías que hiciera esto!", y luego considerar a la otra persona equivocada.
- por parte de la otra persona: miedo a lo que le hagamos si dice algo 'incorrecto'; tratar de anticipar cómo reaccionaremos; la experiencia de que no estamos escuchando y que, por tanto, hablar no tiene sentido; consecuencias negativas para el estatus social de la persona.

*¿Cómo podríamos comunicarnos mejor?* P.ej. escuchando; cuidando; escuchar los sentimientos y el lenguaje corporal de la otra persona; aprender a expresar mejor nuestros sentimientos; aceptar un "no" como respuesta; preguntándonos si tenemos 'razón'; tener conversaciones positivas con nosotros/as mismos/as; ser autorreflexivos/as en cuestiones de poder y privilegio.

*"Uno no puede no comunicarse"* (Paul Watzlawick):

- Nos comunicamos todo el tiempo, con o sin el propósito de hacerlo. Si nos quedamos quietos/as, evitamos cualquier movimiento corporal y no decimos una palabra, otra persona podría interpretarlo como un signo social de ausencia, ignorancia, calma, meditación o cualquier otra cosa. Pero, al ser interpretados/as y analizados/as, nos comunicamos entre nosotros/as todo el tiempo, independientemente de nuestras intenciones. Sin embargo, la comunicación solo funciona si hay un contexto interpersonal: nos necesitamos unos/as a otros/as para comunicarnos.
- Como seres comunicativos (y este es un rasgo distintivo esencial de la mayoría de las formas de comportamiento no humanas), utilizamos signos sociales de todo tipo. La comunicación no solo utiliza signos lingüísticos, sino también todos los fenómenos paralingüísticos (por ejemplo, tono de voz, velocidad o lentitud del habla, pausas, risas y suspiros), postura, movimientos de expresión (lenguaje corporal) dentro de un contexto determinado; en resumen, usamos todo tipo de comportamiento para comunicarnos.

Comunicación no verbal:

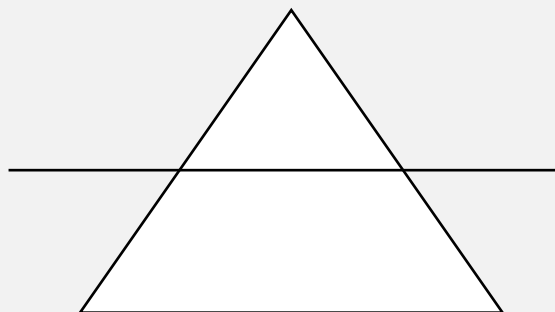
- Los estudios en el campo de la investigación de la comunicación han demostrado que la comunicación no verbal conlleva la mayor parte del mensaje. Menos del 10% del mensaje lo comunicamos verbalmente. El resto se transmite de forma paralingüística y mediante el lenguaje corporal.
- El cuerpo humano socializado: la postura del ser humano y todos sus movimientos son interpretados y formados socialmente. Qué es un cuerpo "natural", qué postura es "natural" y qué es un movimiento "natural", sólo se puede determinar de manera aproximada. Si el humano socializado se mueve, actúa en gestos tipificados y por tanto típicos; si se mueve en el espacio y se posiciona en relación con los/las demás, entonces lo hace de manera socialmente tipificada. Cuando se comporta con alguien, su comportamiento es típico y, por lo tanto, tipificado. (Hall 1973)

*El poder de la comunicación y el lenguaje:*

- La comunicación es una forma básica de nuestro comportamiento social. A través de la comunicación creamos comportamiento social, creamos una realidad social. Al usar un lenguaje para nombrar fenómenos, cosas, comportamientos, personas, etc., damos forma a las identidades. Los nombramos de diferentes maneras, los categorizamos, por ejemplo: hombre - mujer. Construimos y reproducimos estas categorías a través del lenguaje y la comunicación.

Estas prácticas están incrustadas en las relaciones de poder, lo que significa que las posiciones dominantes tienen el poder de etiquetar y valorar las identidades y, por lo tanto, crean jerarquías sociales. Los grupos marginados de personas están siendo tratados como la "alteridad". La posición dominante decide sobre su existencia comunicativa valorando menos sus identidades o incluso sin nombrarlas en absoluto (más identidades de género que solo mujer y hombre). La conciencia general de esta desigualdad aún no es muy pronunciada, al menos por parte de las personas "poderosas", porque las asimetrías de poder están internalizadas. Esto se aplica en ambos lados y produce lo que se percibe como sentimientos de superioridad socialmente legítimos por un lado e incertidumbre, decaimiento, impotencia y sentimientos de inferioridad en el otro.

Discute con el grupo cómo las relaciones de poder dentro de una sociedad afectan nuestra comunicación diaria. El "triángulo de poder" (dibujo en un papelógrafo) debe mostrar la desigualdad entre las posiciones sociales. La gente de la parte superior del triángulo posee más privilegios y recursos de poder que la gente de la parte inferior.



- *¿Quién está ocupando las posiciones de arriba? ¿Quién se posiciona en la parte inferior? ¿Qué características tienen?*
- *¿Cómo afecta la desigualdad de poder a las relaciones de género?*
- *¿Quiénes son las personas racializadas? ¿Cómo están posicionadas en una sociedad blanca occidental?*
- *¿Qué papel juega el lenguaje? ¿Qué nombres usamos para las comunidades marginadas? ¿Por qué el lenguaje en sí mismo puede ser discriminatorio y exclusivo?*
- *¿Cuál es la relación entre poder y violencia? ¿Quién define qué es la violencia? ¿Quién la legitima para usarla contra otras personas (por ejemplo, la violencia de género)?*

Pide a las personas participantes que mencionen ejemplos de "otredad" (en relación con la migración y el género). Escríbelos en un papelógrafo y exponga el racismo contra las personas racializadas y la discriminación de las mujeres y personas LGBTQ+ a través del lenguaje y la comunicación:

- *¿Cómo se identifica a las personas migrantes y refugiadas a través del idioma en su país de residencia?*
- *¿Cuál es el idioma estándar para los procedimientos administrativos en el país de acogida?*
- *¿Hay palabras en tu idioma que se deriven de un trasfondo racista-colonial?*
- *¿Cuál es el primer idioma que debe aprender un/a niño/a en la escuela? ¿Qué antecedentes lingüísticos se están reconociendo?*
- *¿Qué identidades de género conoces?*
- *¿Qué es la heteronormatividad? ¿Cómo da forma a nuestro lenguaje y cómo forja identidades?*
- *¿Qué es el lenguaje antirracista? ¿Qué es el lenguaje sensible al género? ¿Por qué son importantes para la lucha por el reconocimiento de los grupos marginados?*

El manejo sensible de los propios límites, la proximidad y la distancia es un requisito previo importante para el propio bienestar y la vida social. El siguiente método “Mi espacio personal” (Método 6.2) presenta los temas de respeto de límites y violación de límites. Tiene como objetivo discutir los diversos parámetros de las situaciones sociales (espacio personal, bienestar individual, lenguaje corporal, género, relación, cultura, socialización). Sensibiliza sobre las diferentes distancias en situaciones sociales. También tiene como objetivo abrazar la importancia de establecer límites y respetarlos.

- Pide a las personas participantes que formen parejas que luego se enfrenten en dos filas en la sala a una distancia de unos cinco metros. Cada pareja se mira.
- Señala la primera fila para que camine hacia su respectiva contraparte. Cada persona determina la velocidad de caminar.
- ¡La persona de enfrente decide con un fuerte "alto" cuánto caminará la pareja hacia ellos!
- Cuando todo el mundo se haya parado, pide a las personas participantes que se mantengan quietos un momento y miren a los ojos a su pareja. Pídeles que también observen cuán lejos o cerca están las otras parejas entre sí.
- Cuando termine el ejercicio, pídeles que regresen al punto de partida. ¡Ahora el otro lado puede comenzar a caminar y los que han caminado antes pueden decir "para"!

Inicia una ronda de reflexión, centrándote en las siguientes preguntas:

- *¿Cómo te has sentido durante el ejercicio?*
- *¿Qué has observado?*
- *¿Ha habido alguna diferencia con las otras parejas?*
- *¿Ha habido alguna situación que te ha resultado desagradable / incómoda?*
- *¿Cómo habrías evaluado tus límites antes del ejercicio?*
- *¿Has aprendido algo nuevo (sobre ti)?*

Cada persona tiene su proximidad individual con la que está cómoda. Esta distancia / proximidad asegura que se sientan cómodas y se lleven bien con las demás personas de inmediato y a largo plazo. El respeto por los límites y el equilibrio entre la proximidad y la distancia son necesarios en todos los campos de la vida. Especialmente los niños y las niñas tienen sus propios límites para sentirse bien, que son muy diferentes de los y las adolescentes o personas adultas, ya que su campo de visión es mucho más bajo. La distancia mutuamente acordada garantiza la confianza y la seguridad entre personas adultos y menores. El lenguaje corporal (cómo nos movemos y nos acercamos unas personas a otras) son factores importantes que influyen en la comodidad individual en situaciones interpersonales. La relación (existente / no existente) entre las dos personas afecta en gran medida al establecimiento de límites. Además, la cultura y la socialización definen nuestro imaginario de espacios personales y distancias adecuadas.

Discute con las personas participantes las siguientes preguntas:

- *¿Por qué es importante conocer nuestros límites y respetar los de nuestra familia, amigos/as, compañeros/as, clientes, etc.?*
- *¿Cómo de grandes son las diferencias de distancia entre encuentros íntimos, amistosos, casuales y oficiales?*
- *¿Has experimentado alguna diferencia cultural en el lenguaje corporal y el espacio personal?*
- *¿Qué impacto tiene el género en el establecimiento de límites? (por ejemplo, “menspreading” -hombres ocupando espacios-, agresiones sexuales)*
- *¿Cómo se manifiesta la violencia a través de la violación de la distancia y el control espacial?*
- *¿Qué fronteras profesionales no se deben traspasar? ¿Qué tan “privado” puede ser el contacto con las personas refugiadas y migrantes?*
- *¿Se discuten temas como la cercanía y distancia, el poder y la dependencia en la intervención y supervisión?*

Interpretación / Traducción

Pregunta al grupo cuánta experiencia tienen en trabajar con traducción / interpretación. Si la mayoría

del grupo comparte la rutina de trabajar con traductores e intérpretes de manera regular, entonces pide al grupo que recopile todos los aspectos importantes que una persona facilitadora / profesora / formadora debe tener en cuenta con respecto a la provisión de un proceso de comunicación impecable:

- *¿Qué tendrás que preparar antes de la sesión / taller / reunión?*
- *¿Qué tendrás que considerar durante la sesión / taller / reunión?*
- *¿Sobre qué tendrás que reflexionar después de la sesión / taller / reunión?*

Agrega estándares de calidad importantes (ver más abajo) que aún no se hayan mencionado e inclúyelos en la discusión.

Si el grupo no comparte una rutina regular de trabajo con traductores o intérpretes, comienza presentando los estándares de calidad que el equipo del proyecto FOMEN ha elaborado para trabajar con hombres migrantes y refugiados para el Programa de Intervención / Educación:

- La persona intérprete está bien capacitada y calificada.
- Una persona intérprete profesional que trabaja con migrantes y refugiados no es un/a amigo/a, padre/madre, secretario/a, psicólogo/a o trabajador/a social. No debe haber ningún contacto entre las personas participantes y la persona intérprete más allá del taller.
- Una persona intérprete es una intermediaria en la comunicación (permite el entendimiento mutuo), mediadora cultural (ayuda a generar una conexión entre las personas facilitadoras y el grupo) y encarna un rol profesional (confidencialidad que se firma en un contrato).
- Es trabajo de las personas intérpretes es traducir todo, es decir, actuar como una "mediadora de lenguaje neutral" (no como una defensora de las personas participantes). Esto evita que las personas participantes entablen un diálogo con la persona intérprete y pidan, por ejemplo, no traducir determinadas cosas o pedir consejo o su opinión. Incluso las frases u oraciones repetidas deben traducirse tal como se expresaron.
- La persona facilitadora / profesora / formadora es responsable de explicar el papel de la persona intérprete al grupo. La comunicación es con la persona facilitadora, pero la persona intérprete permite un entendimiento y comunicación mutuos. El proveedor de servicios también es responsable de cuidar la relación con las personas participantes. Esto debe aclararse al comienzo de los talleres, pero podría repetirse de vez en cuando.
- La persona facilitadora / profesora / formadora y la persona intérprete deben tener una relación establecida: confianza mutua, cooperación, sistema de valores alineado, comprensión mutua de roles y métodos de trabajo, objetivos alineados, competencias interculturales.

Además, puedes presentar recomendaciones basadas en experiencias al trabajar con hombres migrantes y refugiados en entornos grupales / talleres:

- Preparación antes del taller (se puede hacer discutiéndolo con la persona facilitadora):
  - ¿Cuántos participantes hay en el grupo?
  - ¿Qué edad tienen las personas participantes?
  - ¿Cuál es el origen lingüístico (concreto) de las personas participantes (por ejemplo, dialectos regionales)?
  - ¿Cuál es el contenido del taller? (algunos términos tienen significados diferentes en otros idiomas, → por lo tanto, la persona intérprete debe discutir con la persona facilitadora de antemano qué significado tendría exactamente el término expresado en esta situación del taller)
  - Traducción de materiales utilizados durante el taller
- Durante el taller:
  - Para entornos de grupo, recomendamos la interpretación consecutiva.
  - La persona intérprete es parte del proceso grupal pero encarna una posición neutral que se enfoca justa y únicamente en la traducción e interpretación. Deja claro a las personas participantes que la persona intérprete no está tomando partido.
  - Interpretación en primera persona: si la persona facilitadora dice “Hola, mi nombre es Max”, entonces la persona intérprete debe traducir exactamente lo que ha dicho (“Hola, mi

- nombre es Max”).
- Transparencia: si la persona intérprete no entiende una palabra y tiene que volver a verificarla, debe explicar el proceso a la otra parte (ya sea a la persona facilitador o a las personas participantes).
  - Está bien detener a las personas participantes o facilitadoras, si el mensaje se está volviendo demasiado largo para traducir.
  - Traducir todo lo que se ha mencionado en el grupo → incluso si se producen discusiones y conversaciones entre las personas participantes. El objetivo de la persona intérprete es brindar a todo el mundo la posibilidad de comprender / seguir la comunicación dentro del entorno del grupo.
  - Aclarar malentendidos: si la persona intérprete siente que hay un malentendido, debe aclararlo. La base de la interpretación es un entendimiento mutuo entre las personas participantes y las personas facilitadoras.
  - Si la persona intérprete tiene la sensación de ser desafiada en la posición neutral, entonces debe salirse del papel y aclarar sus responsabilidades y el trabajo de un intérprete. Por lo general, la tarea de la persona facilitadora es gestionar la dinámica del grupo y situaciones como esa, aclarando el papel de la persona intérprete. La persona intérprete también puede recordarle a la persona facilitadora que vuelva a aclarar las responsabilidades de los roles.
  - 'Puntos calientes' en la interpretación: si la traducción encuentra un tabú cultural / social, la persona intérprete, sin embargo, debe interpretar el mensaje como es sin prejuicios (comentarios religiosos, palabrotas, ...) → la persona intérprete debe tener un conocimiento profundo sobre el trasfondo cultural del idioma que está interpretando.
  - Algunas palabras / conceptos no existen en otros idiomas. La persona intérprete debe pedir a las personas facilitadoras que lo expliquen con otras palabras o que utilicen términos alternativos. Idealmente, la persona intérprete discute el contenido con las personas facilitadoras de antemano.
  - La persona intérprete puede sentarse junto a las personas facilitadoras para que se pueda mantener alguna forma de lenguaje corporal entre las personas facilitadoras y las personas participantes mientras miran al intérprete. Al trabajar con intérpretes, es importante estar consciente de su propio lenguaje corporal como intérprete y también como facilitador/a. Esto incluye una actitud positiva con una sonrisa, asentir agradecidos con la cabeza y un lenguaje corporal abierto (por ejemplo, los brazos cruzados pueden verse como una postura cerrada). Se recomienda que las personas facilitadoras se den retroalimentación sobre esto después de cada módulo.
  - Una persona intérprete sigue siendo un ser humano y no una máquina. Las personas intérpretes generalmente deben evitar las reacciones emocionales, pero en algunos puntos no siempre es posible. Sin embargo, la persona intérprete debe dejar claro por qué, por ejemplo, empieza a llorar o reír.
  - Después del taller
    - Reflexión: ¿Ha habido algo desafiante? ¿Algunos comentarios te pusieron furioso/a o triste? Debe haber espacio para la reflexión después de cada sesión. Si es posible, intercambia algunas palabras e impresiones con las personas facilitadoras.
  - Interpretación sobre temas delicados (por ejemplo, violencia de género):
    - Idealmente, las personas intérpretes deben estar bien capacitadas en los temas que interpretan.
    - Como persona facilitadora, verifica el consentimiento de la persona intérprete para traducir estos temas. Se debe alentar a las personas intérpretes a expresar su incomodidad y en ningún caso ser presionadas para nada.
    - Bienestar de las personas intérpretes: Brinda la oportunidad de reflexionar y de informar. Cuídate después de la sesión de interpretación. Pueden surgir temas que te afecten más (por ejemplo, traducción en hospitales o en entornos terapéuticos; comentarios de incitación al odio hacia las mujeres).
    - Es importante tener una relación de confianza entre las personas facilitadoras y la persona intérprete, así como una buena preparación con respecto a las expectativas de la traducción y las situaciones que pueden ocurrir durante las reuniones del grupo (por ejemplo, conflictos de roles, desacuerdos, reacciones postraumáticas).

- Discute con las personas participantes los estándares de calidad presentados y las recomendaciones adicionales. Si tanto las personas intérpretes como las personas facilitadoras están presentes, también puedes concentrarte en moderar la discusión y agregar información valiosa (estándares de calidad, recomendaciones) si es necesario. El resultado de tal discusión podría ser una lista de estándares importantes para la cooperación entre personas intérpretes y facilitadoras.

### Conclusión

Inicia una ronda de comentarios e invita a las personas participantes a compartir su experiencia de aprendizaje:

- ¿Cuáles son las ideas o conocimientos más valiosos que estás aprendiendo de este módulo?
- ¿Qué desafíos anticipas en la implementación de las competencias que has desarrollado en este módulo?
- ¿Qué beneficios esperas?

### Material educativo

- Papelógrafo
- Rotulador

### Resultados de aprendizaje esperados

- Conducta comunicativa
- Desigualdad de poder
- Límites
- Requisitos de interpretación / traducción
- Lenguaje corporal
- Lenguaje sensible al género / antirracista
- Autocuidado en el lugar de trabajo
- Diversidad de distancias y proximidades (espacio personal)

### Habilidades

Autorreflexión, sensibilidad comunicativa, pensamiento crítico, lenguaje antirracista / sensible al género, cooperación con intérpretes, autoestima, establecimiento / respeto de límites

### Conocimientos

Importancia de la comunicación y el lenguaje, relaciones de poder y discriminación estructural, estándares de calidad para la interpretación y traducción, estrategias de autocuidado, espacio personal, prevención de violencia y violencia de género

### Actitudes

Sensible al género, atento/a (con respecto a los límites y el lenguaje), antirracista, interseccional, comunicativo/a.

### Adaptación

Este módulo no requiere la asistencia física de las personas participantes; por lo tanto, también se podría realizar a través de talleres en línea / digitales.

Sin embargo, el método “Mi espacio personal” solo se puede realizar cuando las personas participantes están presentes. Cuando se entrega digitalmente, puede compartir imágenes de personas que interactúan y se comunican y analizar su lenguaje corporal y la diferencia espacial. Utilizar diferentes situaciones sociales (encuentro en el lugar de trabajo, entorno familiar, intimidad, encuentro con autoridades públicas como la policía)

### Recursos

- Butler, J. (2006): Hass spricht. Zur Politik des Performativen. Berlin: Berlin Verlag.
- CHANGE-Program (VMG) [unpublished]
- Hall, E. T. (1973): The Silent Language. New York: Anchor Books.
- Reichertz, J. (2010): Kommunikationsmacht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Watzlawick, P. & Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (1967): Pragmatics of Human Communication. A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes. London: Faber and Faber.
- [https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche\\_Ab/Migranten\\_Mg/Mg\\_Rassismuskritische\\_Broschuere\\_vollstaendig.pdf](https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf)
- Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit & Hazissa – Prävention sexualisierter Gewalt, [https://www.hazissa.at/files/6115/7286/5029/Leitfaden\\_Schutzkonzept\\_Jugendarbeit-1.pdf](https://www.hazissa.at/files/6115/7286/5029/Leitfaden_Schutzkonzept_Jugendarbeit-1.pdf)
- [https://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/bdkj-dioezesanstelle/Kinderschutz/Methodenbausteine\\_fuer\\_Grundkurse\\_FR.pdf](https://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/bdkj-dioezesanstelle/Kinderschutz/Methodenbausteine_fuer_Grundkurse_FR.pdf)

## Módulo 7: Prevención de la Violencia

### Duración & Tiempo

3 unidades

### Temas

La prevención de la violencia en el marco del modelo ecológico, centrada en

- transformar la masculinidad tradicional,
- mejorar la regulación emocional (especialmente la de la ira) y
- la resolución no-violenta de conflictos.

### Objetivo educativo

- Las personas participantes se familiarizarán con el modelo ecológico como un marco complejo de prevención de la violencia y entenderán la violencia como un patrón o praxis que se adquiere a través de un proceso de socialización y vivencias de género, relacionado con un modelo tradicional de masculinidad.
- Comprenderán la ira como una emoción evolutiva y natural que afecta nuestro cuerpo, mente y acciones y puede secuestrar nuestra experiencia hacia el uso de la violencia si no se equilibra o calma.
- Desarrollarán y aprenderán estrategias para evitar el uso de la violencia incluso en momentos de ira o estrés, calmando nuestra mente y cuerpo (y abandonando la situación si es necesario) y comunicando nuestros sentimientos y necesidades de forma no violenta, incluso en situaciones de conflicto.
- El módulo utiliza varias de las metodologías y ejercicios del módulo correspondiente del programa educativo para familiarizar a las personas participantes con ellos (como posibles futuros facilitadores).

### Descripción paso a paso

#### Introducción

Se presenta brevemente el contenido y la estructura de este módulo.

#### Presentación del modelo ecológico como marco de prevención

Se presenta brevemente el modelo ecológico como marco para la prevención de la violencia (ver Anexo 7.1). Se explica que la violencia de género en la pareja no tiene una causa única sino una complejidad de múltiples factores de riesgo en diferentes niveles de la ecología social (individuo - pareja masculina y femenina, relación - dinámica y conflicto, comunidad - barrio, normas, sanciones y sociedad / cultura - orden de género/ desigualdades en derechos, economía, etc.) que interactúan de formas complejas en vías muy diferentes hacia la violencia.

Dado este alto nivel de complejidad y la cantidad de posibles factores de riesgo, se sugiere enfocarse en dos de los principales factores de riesgo que interactúan con varios otros factores y están involucrados en muchas vías hacia la violencia:

- adherencia a las normas tradicionales (tóxicas) de la masculinidad
- dificultades en la regulación de las emociones (especialmente la ira) y en la comunicación y resolución de conflictos.

Los factores afectados por estos focos de prevención están marcados en amarillo en la segunda representación del modelo. Se puede explicar que varios de los otros factores no se pueden abordar ya que no son dinámicos sino estables (que tienen que ver con el pasado de los hombres) como las experiencias de violencia en la infancia o factores sociodemográficos.

El modelo se puede discutir brevemente y responder preguntas, pero se recomienda no entrar en explicaciones detalladas o discusiones sobre los diferentes factores de riesgo.



### La violencia como patrón o praxis adquirida a través de un proceso de socialización y experiencias de género

Se sugiere a las personas participantes que la violencia no debe entenderse meramente como conductas específicas aisladas, sino como un patrón o praxis de relación que incluye diferentes dimensiones de la experiencia (conductual, emocional, cognitiva y sensorial). Todavía está muy extendida en nuestro entorno y prácticamente todo el mundo sabe cómo ser violento o abusivo. Como ya se mencionó en módulos anteriores, la socialización y las normas tradicionales de género masculino hacen que sea socialmente mucho más aceptable y casi deseable que los hombres utilicen la violencia en ciertas situaciones, especialmente cuando sienten que su poder o privilegios están siendo cuestionados. También tienden a limitar las capacidades de los hombres de regulación emocional y empatía, especialmente en situaciones de conflicto o al sentirse atacados. El uso de diferentes formas y niveles de violencia y abuso se incorpora a la práctica de los hombres de relacionarse consigo mismos y con los y las demás, especialmente las mujeres y las niñas y niños.

Para ilustrar este proceso y la relación de las normas tradicionales de masculinidad con el uso de la violencia en la vida cotidiana, se sugiere el siguiente ejercicio opcional sobre "Aprender a ser un hombre (de verdad)" si hay tiempo adicional.

#### Método "Aprender a ser un hombre (de verdad)" (Método 7.1)

El ejercicio "Aprender a ser un hombre (de verdad)" ayuda a ilustrar cómo los hombres tienden a aprender e incorporar las normas tradicionales de género masculino que incluyen el permiso para usar la violencia.

El segundo enfoque de este módulo de prevención de la violencia es la regulación de las emociones que normalmente preceden al uso de la violencia, específicamente la ira. La siguiente explicación de la ira y el método "Entendiendo la Ira" son versiones ligeramente abreviadas de las del taller correspondiente del programa de prevención que permiten a las personas participantes de la formación familiarizarse con ellas.

#### ¿Qué es la ira?

- La ira es una respuesta defensiva a las amenazas, se desarrolló en nuestros antepasados durante millones de años y está diseñada para protegernos contra las amenazas.
- Tendemos a experimentar la ira como una emoción o sentimiento que tenemos en respuesta a situaciones que nos amenazan o se interponen en el camino de nuestra búsqueda de lo que queremos.
- Tendemos a sentir ira cuando vemos injusticia, cuando nuestro movimiento hacia algo que queremos se ve bloqueado o cuando percibimos que otras personas están actuando para dañarnos o avergonzarnos.

Por lo general, no elegimos sentir ira en estas situaciones; simplemente surge en nosotros/as cuando nos sentimos amenazados/as - se trata de nuestro cerebro tratando de protegernos cuando nos sentimos inseguros/as.

Debido a nuestras primeras experiencias de aprendizaje, todos/as diferimos en relación a las situaciones que nos amenazan y nos hacen sentir enfadados/as, por lo que es bueno saber a qué situaciones nuestro sistema de amenazas es más sensible. Si hemos sufrido violencia u otras situaciones traumáticas y difíciles, como la discriminación o injusticias, podríamos sentirnos amenazados/as y enfadarnos más fácilmente.

A veces, estas amenazas pueden ser físicas, a veces sociales ("*No le gusto*") o están relacionadas con el estatus ("*Ella está intentando hacerme quedar mal*"), amenazas vinculadas a conflictos con otras personas, pero a menudo son simplemente bloqueos y obstáculos para lo que queremos hacer

o esperamos de las demás personas, lo que nos causa frustración.

#### Método "Entendiendo la Ira" (Método 7.2)

Para evitar manifestar nuestra ira en forma de violencia, necesitamos conocer y comprender nuestra ira y aprender a expresarla de manera constructiva. El método "Entendiendo la Ira" ayuda a explorar la experiencia de la ira (y otras emociones) en situaciones en las que usamos la violencia, en diferentes aspectos (cognitivo, motivacional, atencional, conductual, sensorial e imaginativo).

Después del ejercicio, invita a las personas participantes a reflexionar sobre las experiencias pasadas y actuales de los hombres refugiados y migrantes que podrían desencadenar la ira y/ o hacer que la regulación de la ira sea especialmente difícil. También se les puede preguntar cómo se imaginan usando el método con los hombres con los que trabajan, posibles beneficios y dificultades y necesidades para adaptarlo.

Después de explorar y comprender la experiencia de la ira y cómo puede secuestrar nuestra experiencia, la última parte del módulo explora posibles estrategias para evitar actuar violentamente en situaciones en las que nos sentimos enfadados, y en cambio calmar nuestras mentes y cuerpos (si es necesario, dejando el situación - 'tiempo fuera') para poder intentar resolver constructivamente el posible conflicto. Una vez más, se utiliza una versión ligeramente abreviada del ejercicio correspondiente del taller de prevención de la violencia para permitir que las personas participantes, como futuras personas facilitadoras, experimenten este método.

#### Método "Ejercicio de Botella de Coca-Cola" (Método 7.3)

El ejercicio Botella de Coca-Cola ilustra gráficamente la responsabilidad de elegir no usar la violencia y ayuda a explorar diferentes estrategias para hacerlo. Nuevamente, se puede preguntar a las personas participantes sobre la viabilidad de utilizar este ejercicio con los hombres con los que trabajan y las posibles necesidades de adaptarlo o cambiarlo.

#### Conclusión

Inicia una ronda de comentarios e invita a las personas participantes a compartir su experiencia de aprendizaje:

- *¿Cuáles son las ideas o conocimientos más valiosos que te llevas de este módulo?*
- *¿Cómo crees que se pueden aplicar en tu trabajo con hombres refugiados o migrantes?*
- *¿Qué desafíos anticipas en la implementación de las competencias que has desarrollado en este módulo?*

#### Material educativo

- Ordenador portátil
- Proyector
- Presentación de Powerpoint
- Marcador
- Pizarra
- Folletos y materiales para las diferentes actividades descritas:
  - hoja de trabajo sobre el modelo ecológico de prevención de la violencia
  - hojas de trabajo (forma M o W) para el método "Aprender a ser un hombre (de verdad)"
  - diagrama de araña para el método "Entendiendo la Ira"
  - botella de Coca cola y hoja de trabajo "Mi botella de Coca cola" para el método de la Botella de Coca cola

#### Resultados de aprendizaje esperados

- Las personas participantes obtendrán una comprensión del modelo ecológico como marco para la prevención de la violencia y la complejidad de los diferentes factores de riesgo en juego en las diferentes vías hacia el uso de la violencia.
- Obtendrán una comprensión más profunda de dos de las principales estrategias para prevenir la violencia de género con los hombres (abordando dos de los principales factores

de riesgo): cuestionar y transformar los modelos tradicionales (o tóxicos) de masculinidad y mejorar la regulación de las emociones, especialmente la de enfado.

- Utilizando los mismos ejercicios prácticos que en los talleres con hombres refugiados y migrantes, las personas participantes explorarán su experiencia de ira (y otras emociones) en situaciones en las que han utilizado la violencia (o estaban a punto de hacerlo) en diferentes aspectos (cognitivo, motivacional, atencional, conductual, sensorial e imaginativo). Podrán comprender cómo esta emoción tiende a afectar y limitar el funcionamiento de nuestra mente y cuerpo. En segundo lugar, las personas participantes aprenderán que incluso bajo estrés o enfado, el uso de la violencia siempre es una elección y compartirán y discutirán diferentes estrategias para evitar el uso de la violencia, como calmar sus mentes (evitar enredarse con su autocrítica negativa), calmar sus cuerpos, dejar la situación ('tiempo fuera') o comunicar sus sentimientos y necesidades de forma no violenta. Se discutirán las posibilidades y dificultades de traslado a su práctica profesional.

### Habilidades

- Autoconciencia y reflexión en situaciones de enfado,
- Identificar diferentes signos para la detección temprana de la ira y sus consecuencias fisiológicas, experienciales, cognitivas y conductuales,
- Estrategias para no actuar violentamente en situaciones de enfado, sino para calmar cuerpo y mente, expresar sus sentimientos y necesidades de forma constructiva y salir de la situación si es necesario (tiempo fuera).

### Conocimientos

- Conocimiento del modelo ecológico como marco para la prevención de la violencia
- Comprensión de la violencia como práctica aprendida y su relación con la masculinidad (tradicional)
- Conocimiento sobre la emoción de la ira, su función evolutiva y sus efectos en los diferentes aspectos de nuestra experiencia
- Conocimiento sobre estrategias para evitar la violencia cuando se está enfadado

### Actitudes

- Compromiso y responsabilidad para elegir prácticas no violentas, igualitarias, respetuosas y compasivas
- Apertura a la auto-observación y la conciencia compasivas y críticas
- Enfoque sin prejuicios para abordar la violencia y su prevención en las personas con las que trabajan

### Comentarios y sugerencias

El método adicional "Aprender a ser un hombre (de verdad)" también podría utilizarse en el módulo sobre género y masculinidades. Es útil ilustrar la relación de la violencia con la socialización de género masculino, pero probablemente llevará demasiado tiempo en este módulo.

### Adaptación y variación

Este módulo se puede adaptar a la entrega online. En el ejercicio de Entendiendo la Ira, la hoja de trabajo del diagrama de araña debería enviarse a las personas participantes en formato electrónico para que la copien o impriman.

El ejercicio de la botella de Coca cola perderá algo de su impacto sin la presencia física de la botella (agitada) con efervescencia. Las hojas de trabajo tendrían que enviarse como documentos electrónicos y las personas participantes deberían imprimirlas o copiarlas.

### Recursos

- Gilbert, Paul (2009). *The Compassion Mind*. London: Robinson.
- Heise, Lori L. (2011). *What works to prevent partner violence: An evidence overview*. London: Strive Consortium.  
(<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08abde5274a31e0000750/60887->

[PartnerViolenceEvidenceOverview.pdf](#))

- Kolts, Russel (2011). The Compassionate Mind Approach to Managing Your Anger: Using Compassion Focused Therapy. London: Robinson.
- King, Andrew (2017). Engaging men's responses to family violence. Australia: Groupwork Solutions.
- "Take a time-out!" from the Respect Phonenumber. Available at: <https://respectphonenumber.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phonenumber-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf>

## Módulo 8: Auto-cuidado, Aplicación & Feedback

### Duración & Tiempo

Aproximadamente 3 unidades

### Tema

- Auto-cuidado
- Emociones
- Salud mental

### Objetivo educativo

El auto-cuidado en el rol profesional: Las experiencias de indefensión, impotencia, miedo y preocupaciones deben tomarse en serio. Debe crearse una conciencia de que estos sentimientos pueden afectar en gran medida el bienestar de las personas con las que trabajamos (participantes) si no se atienden. El grupo debe reflexionar sobre qué experiencias desafiantes están enfrentando en su campo de trabajo. El objetivo también es intercambiar información sobre estrategias de afrontamiento para evitar que las personas aumenten los riesgos de agotamiento o traumatización secundarios.

Reflexión y revisión de los contenidos de la formación, perspectivas de futuro y transferencia del conocimiento a su campo de trabajo.

### Descripción paso a paso

#### Introducción

Presenta el tema del módulo y pregunta a las personas participantes si tienen preguntas específicas sobre el auto-cuidado. Recógelos y coméntalos a lo largo de este módulo.

#### Autocuidado

Dependiendo de sus antecedentes profesionales, recopila los desafíos que enfrentan las personas participantes en su campo de trabajo:

- *¿Qué te parece agotador y desafiante cuando trabajas con migrantes y refugiados?*
- *¿Qué desafíos dependen de la sociedad (por ejemplo, situación legal, derechos de participación, racismo)?*
- *¿Qué es desafiante y estresante particularmente para tu perfil profesional (por ejemplo, interpretación, asesoramiento, terapia, enseñanza, educación)?*
- *¿Qué temas superpuestos has enfrentado durante las experiencias desalentadoras de trabajar con migrantes y refugiados (por ejemplo, desesperanza, impotencia, discriminación, exclusión social, establecimiento de límites, problemas interculturales)?*

La indefensión y la impotencia son algo que podemos experimentar cuando nos enfrentamos a situaciones en las que no podemos encontrar soluciones a nuestros problemas, cuando experimentamos cosas que no nos son familiares, cuando no podemos defendernos o protegernos a nosotros/as mismos/as o a otra persona, cuando simplemente no sabemos qué hacer. Por ejemplo, las personas pueden sentirse impotentes cuando ...

- se les impide hacer lo que quieren hacer
- no son escuchadas ni entendidas por otras personas
- no puede entender lo que sucede a su alrededor
- se sienten indefensas
- son insultadas o devaluadas
- son tratadas injustamente
- están excluidas
- y mucho más...

Construir una buena relación con las personas participantes / con las que trabajamos y sentirse conmovido emocionalmente por sus historias puede ser algo valioso, al mismo tiempo que posiblemente doloroso. Las personas participantes / con las que trabajamos pueden vivir situaciones en su vida diaria que pueden ser estresantes o en las que experimentan impotencia: deportaciones, actos de violencia, discriminación y otras amenazas. Las personas que han vivido en una situación de precariedad impredecible durante mucho tiempo pueden verse afectadas de forma permanente por ella.

- En un buen ambiente de trabajo, el deseo de apoyar a los demás puede convertirse en un valor compartido que hace que el trabajo sea significativo y gratificante. Por otro lado, este mismo deseo puede llevar a las personas a prestar muy poca atención a sus propios límites. El agotamiento o la traumatización secundaria / vicaria (síntomas de trauma que se desencadenan en quienes trabajan con personas en condiciones adversas) son factores de riesgo al trabajar con grupos vulnerables.
- Empatiza: ¡Es humano reaccionar! Esperar que los detalles tristes u horripilantes no nos afecten emocionalmente es como caminar por el agua y esperar no mojarnos. La actitud de dejar las impresiones fuertes en el lugar de trabajo después de la jornada puede contribuir a que las personas profesionales no compartan sus reacciones con las demás, aunque sería apropiado hablar de ellas.
- Deben programarse conversaciones sobre los propios sentimientos y reacciones entre colegas, ya que ayudan a reducir el riesgo de consecuencias psicológicas negativas al trabajar con grupos vulnerables. Esta es una de las muchas razones por las que el programa de educación FOMEN, por ejemplo, debería ser co-facilitado por dos personas. Las oportunidades que brindan un espacio para discutir los diferentes aspectos del trabajo, para poder aceptar apoyos y obtener inputs para el propio desarrollo son una medida importante para mantener el interés y el disfrute en el trabajo.
- Puede ser útil adoptar una actitud preventiva frente al burnout y la traumatización secundaria. Esto significa estar atento a uno/a mismo/a (en el sentido del auto-cuidado), reconocer los primeros signos en uno/a mismo/a y poner límites. Trabajar con personas que han experimentado y / o están experimentando cosas difíciles también puede afectar nuestros propios puntos dolorosos, posiblemente experiencias de violencia que nosotros/as mismos/as aún no hemos procesado. Es normal que se toquen las propias heridas, y es 'profesional' cuidarlas, buscar acompañamiento.

#### “Piano del auto-cuidado” (Método 8.1)

Este método tiene como objetivo abarcar la diversidad de estrategias de afrontamiento. Aumenta la conciencia sobre la importancia del auto-cuidado y de tratarse bien a uno/a mismo/a. Las personas participantes reflexionan sobre su bienestar y salud mental y comparten sus estrategias para mantenerlos.

Haz las siguientes preguntas a las personas participantes:

- *¿Qué estás haciendo para lidiar con el estrés, la impotencia y la indefensión?*
- *¿Qué te ayuda a afrontar los contratiempos en tu campo de trabajo?*
- *¿Qué te da energía y qué te ayuda a sentirte mejor?*

Reparte las teclas del piano en blanco y negro impresas en un papel (ver más abajo).

Pide a las personas participantes que escriban sus estrategias de auto-cuidado en las teclas blancas del piano. Tan pronto como cada participante haya etiquetado las teclas, las tiras de papel se alinean y se colocan en forma de un piano largo. Luego, todas las estrategias se discuten (posiblemente se traducen) y se recopilan en un papelógrafo.

- *¿Qué sientes cuando miras el piano?*
- *¿Has aprendido nuevas estrategias? ¿Te resulta familiar algo?*
- *¿Cómo podéis, como compañeros de trabajo, apoyararos unos a otros, cuando os sentís impotentes, tristes o de mal humor?*

- *¿Cuáles son tus fortalezas y recursos?*

Siempre que las personas participantes se sientan agotadas o impotentes, pueden "tocar una canción diferente" en su piano. No siempre tienen que presionar las mismas teclas, sino que aprenden nuevas estrategias de auto-cuidado de sus compañeros/as o descubren nuevas para ellas mismas.

#### Aplicación y feedback

Prepara todo el material recogido (papelógrafos, fotografías, etc.) de cada módulo del programa de formación y colócalo en la pared. Las personas participantes pueden caminar y echar un vistazo al material para recordar cada sesión.

Alternativamente, también puedes preparar una presentación digital resumiendo una vez más todo el contenido de este programa.

Se pide al grupo que reconstruya los contenidos del taller. Puedes apoyarlos añadiendo tus recuerdos como persona facilitadora.

Haz las siguientes preguntas:

- *Nos gustaría saber de ti ¿qué es lo más importante que te llevarás de esta formación?*
- *¿Cómo puedes trasladarlo a tu campo de trabajo?*
- *¿Cómo puedes implementar métodos, estrategias, intervenciones, etc. que hayas aprendido en este programa de formación?*

Ronda final de comentarios:

- *Antes de que terminemos hoy, nos gustaría saber de cada uno/a de vosotros/a cómo ha sido participar en este grupo.*
- *¿Hay algo que te perdiste que te gustaría discutir?*
- *Imagina dentro de un año, ¿qué recordarás?*
- *¿Recomendarías la formación a otros/as compañeros/as? ¿Hay profesiones que crees que se beneficiarían? En caso afirmativo, ¿de qué aspectos de la formación?*

#### Evaluación posterior

Distribuye la encuesta de evaluación posterior. Explica de qué trata la encuesta y por qué necesitamos sus respuestas. Sé explícito acerca de obtener el consentimiento de las personas participantes para completar la encuesta.

Finaliza entregando las confirmaciones de participación y / o certificados.

#### Material educativo

- Todo el material recopilado de cada sesión (papelógrafos, folletos, etc.) o preparar una presentación digital
- Encuesta de evaluación posterior
- Certificados
- Teclas de piano (Método 8.1)

#### Resultados de aprendizaje esperados

- Las personas participantes deben aprender sobre sus técnicas y fortalezas en lo que respecta al auto-cuidado. Pueden aprender de otras personas participantes qué estrategias son útiles y beneficiosas. Al compartir sus experiencias con situaciones difíciles, también pueden considerar el hablar y escuchar como intervenciones de apoyo en su lugar de trabajo. Además, las personas participantes deben aprender por qué el auto-cuidado y la sensibilización sobre los problemas de salud mental son medidas importantes para una vida más saludable.
- Las personas participantes comparten sus experiencias de los talleres y recuerdan los contenidos. Aprenden sobre las impresiones de otros miembros del grupo ("lo que era importante para ellos/as y lo que era importante para mí"). Discuten la posibilidad de implementar el contenido de los talleres en su campo de trabajo.

### Habilidades

Compartir experiencias, escuchar, hablar de sentimientos y emociones, nombrar fortalezas y recursos, feedback, reflexión

### Conocimientos

Salud mental, emociones, recordar los contenidos del taller, resumen de conocimientos

### Actitudes

Auto-cuidado, hablar de salud mental como profesionales, apertura, perspectiva de futuro

### Comentarios y sugerencias

¡IMPORTANTE!

NO hay que profundizar en los eventos que han experimentado las personas participantes. La discusión sólo debe permanecer en la superficie para evitar que las personas participantes se adentren en las emociones de la experiencia. Puede ser que se produzcan reacciones físicas o psicológicas. Anima a las personas participantes a decir STOP si es demasiado para ellos

### Adaptación y variación

Este módulo no requiere asistencia física, ni los métodos aplicados. Por tanto, se podrían realizar a través de talleres en línea / digitales.

En lugar de alinear todos los papeles en el suelo, puedes recopilar las contribuciones en una hoja en línea (si es posible, incluida una ilustración de las teclas del piano) y compartirlas con las personas participantes.

### Recursos

- Preitler, B. (2016): An ihrer Seite sein. Psychosoziale Betreuung von traumatisierten Flüchtlingen, StudienVerlag.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.
- Zito, D./ Martin, E. (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, BELTZ Juventa