

Programa de intervención y educación sobre sensibilización en materia de género y prevención de la violencia de género con hombres migrantes y refugiados

Manual



Septiembre de 2021

Escrito por Moritz Theuretzbacher y Elli Scambor

con la contribución de Dean Ajduković, Silvia Amazzoni, Martina Čarija, Marc Gärtner, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, Petra Kremenjaš, Nicoleta Petalidou, Álvaro Ponce, Despina Syrri, Daliah Vakili y Emma Williamson. Traducción al castellano: Francys Ladera y Heinrich Geldschläger.

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.



Con el apoyo económico del Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminismes
Secretaria de Feminismes



**GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA**
Office for Cooperation with NGOs



**Das Land
Steiermark**
→ Soziales, Arbeit
und Integration



**Männer- und
Geschlechterthemen
Steiermark**



atenció, formació i investigació psicosocials



SYMBIOSIS



**SOCIETY FOR
PSYCHOLOGICAL
ASSISTANCE**



Índice

1. Introducción	4
2. FOMEN – Focus on Men	6
3. Resultados del análisis transnacional	9
4. Estándares de calidad	12
4.1. Conciencia política del enfoque	13
4.2. Competencias de las personas formadoras.....	15
4.3. Condiciones marco adecuadas	16
4.4. Eficacia sostenible	16
5. Programa de educación e intervención	18
5.1. Objetivos generales y metodología	19
5.2. Módulos	20
5.2.1 Módulo 1 - "Bienvenida"	20
5.2.2 Módulo 2 - "Migración"	21
5.2.3 Módulo 3 - "Género y masculinidad	23
5.2.4 Módulo 4 - "Relaciones sociales e íntimas"	27
5.2.5 Módulo 5 - "Autocuidado"	30
5.2.6 Módulo 6 - "Violencia"	32
5.2.7 Módulo 7 - "Prevención de la violencia	35
5.2.8 Módulo 8 - "Conclusión"	37
6. Conclusiones y recomendaciones para la aplicación	38
6.1. Sostenibilidad	39
6.2. Personas formadoras y facilitadoras	40
6.3. Moderación y facilitación	41
6.4. Traducción y mediación cultural.....	43
6.5. Marco y entrega	44
6.6. Enfoque	46
7. Referencias bibliográficas	47

1

Introducción

Introducción

Con este manual presentamos una guía orientada a la práctica para personas facilitadoras sobre la implementación de programas de intervención y educación para proporcionar servicios de prevención sensibles al género. Se ha desarrollado en el marco del proyecto europeo FOMEN(2019 - 2021), cofinanciado por la Oficina Gubernamental de Cooperación con las ONG de Croacia, la Provincia de Estiria - Asuntos Sociales, Trabajo e Integración y el Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya. El equipo del proyecto, formado por socios/as de 6 países europeos (Austria, Croacia, Alemania, Grecia, Italia y España) y asesores/as del “Centre for Gender & Violence Research” (Universidad de Bristol - Reino Unido)¹, desarrolló módulos y métodos para programas educativos con el enfoque de la sensibilidad de género y la prevención de la violencia de género siguiendo enfoques interseccionales.

El programa de intervención y educación de FOMEN tiene como objetivo trabajar con hombres migrantes y refugiados en forma de seminarios orientados al diálogo, para fomentar pero también desafiar su reflexión sobre los temas de los roles de género, el autocuidado, las relaciones sociales, la prevención de la violencia y las masculinidades cuidadoras. El programa se basa en los estándares de calidad del FOMEN, que se desarrollaron a partir del análisis de necesidades con los grupos beneficiarios del proyecto (hombres migrantes y refugiados y profesionales que pueden actuar como personas multiplicadoras²).

El manual pretende proporcionar apoyo e introducir los fundamentos para las personas multiplicadoras (por ejemplo, profesorado, formadoras/es, consejeras/os, trabajadoras/es de primera línea, operadoras/es de primeros alojamientos, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, educadoras/es, etc.) para preparar las condiciones adecuadas para la implementación de programas de educación sensibles al género y preventivos de la violencia con hombres migrantes y refugiados en todos los países socios de FOMEN, así como posiblemente en países más allá de la asociación del proyecto. El manual ofrece métodos y conocimientos para la autoeducación, así como orientación para las formaciones y los talleres. Los módulos que están estructurados temáticamente en el capítulo 4 contienen métodos, definiciones e información de fondo sobre el trabajo de reflexión de género y prevención de la violencia. Los estándares de calidad que se presentan en el capítulo 3 resumen las condiciones previas más importantes necesarias para el éxito de la implementación de programas sensibles al género y a la cultura. Se basan en la experiencia de lo/as socios/as del FOMEN en el trabajo de prevención de la violencia y de educación reflexiva sobre el género, así como en las conclusiones del análisis transnacional de recursos y necesidades realizados en el proyecto FOMEN que se resume en el capítulo 2. El último capítulo añade recomendaciones y consideraciones adicionales que han surgido como importantes a través de nuestra experiencia en la implementación del programa. Además, en el sitio web de FOMEN hay una colección de cajas de herramientas con más métodos y descripciones detalladas de los módulos.

¹ La Junta Consultiva del FOMEN evaluó de forma crítica los procedimientos del proyecto, dio su opinión sobre el desarrollo de todos los productos y proporcionó una revisión externa de los resultados del proyecto, garantizando su excelencia y calidad.

² Las personas multiplicadoras son profesionales que trabajan con hombres migrantes y refugiados, o en la prevención de la violencia, que están en condiciones de utilizar el programa o difundirlo a otr@s profesionales.

2

**FOMEN – Focus
on Men**

Fomen - Focus on Men

El proyecto “Focus On MEN: prevención de la violencia de género con hombres refugiados y migrantes” es un proyecto europeo de dos años, financiado por el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (proyecto no REC-RDAP-GBV-AG-2018 - 856614). Lo llevan a cabo organizaciones asociadas con sede en seis países europeos y está coordinado por “Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)” en Austria. El proyecto tiene como objetivo promover enfoques innovadores en la prevención de la violencia de género entre hombres refugiados y migrantes, evitando la doble discriminación que sufre este grupo vulnerable, como los diferentes estereotipos y barreras a las que se enfrentan en el país en el que están siendo acogidos y también al estar restringidos por sus propios códigos culturales, religión y costumbres en sus comunidades (Pittaway & Bartolomei, 2018³).

A nivel mundial, la migración ha aumentado significativamente en los últimos años, caracterizándose por una crisis de acogida de refugiados, así como por el aumento de los desplazamientos forzados, una situación sin precedentes desde la Segunda Guerra Mundial (UNFPA 2016⁴). A medida que las personas huyen de la guerra y el conflicto y se convierten en desplazadas, la ruptura de las estructuras sociales y los entornos vitales y exigencias desconocidos desafían las relaciones de género, las normas sociales y los vínculos tradicionales (Lindsey-Curtet, Holst-Roness y Anderson 2004⁵). Esto hace que las personas refugiadas sean vulnerables a más violencia y discriminación.

Las mujeres suelen ser más vulnerables y estar más aisladas que los hombres en los países de acogida debido a diversas razones (Kawar, 2004⁶): la exposición continuada a todas las formas de violencia de género en sus países de origen y durante el viaje migratorio; la mayor dificultad encontrada a la hora de solicitar asilo, especialmente cuando se trata de aportar pruebas o cuando han sufrido persecución por motivos de género, ya que no están dispuestas a contar o revivir su historia; su papel de cuidadoras de lo/as hijo/as; la presión de los miembros masculinos de la familia (marido, hermanos, primos, etc.); y la educación y el idioma, que suelen ser un gran obstáculo para la integración y la independencia cultural y económica de las mujeres y las niñas (Recepción de mujeres refugiadas y solicitantes de asilo en la UE - Estudio de caso Alemania, 2016⁷).

La violencia contra las mujeres refugiadas es extremadamente difícil de cuantificar porque hay muchas víctimas ocultas que se avergüenzan o temen el castigo de su familia y la revictimización por parte de las instituciones de los países de acogida que podrían negar su condición de refugiadas. Se estima que las mujeres refugiadas tienen más probabilidades de ser víctimas de la violencia de género que cualquier otro grupo femenino (Freedman, 2016⁸). Por lo tanto, es de suma importancia crear servicios especializados y mejorar la red de servicios para personas migradas, refugiadas y solicitantes de asilo. En general, es importante concienciar sobre la violencia de género, denunciar más casos, crear una red internacional de personas expertas y prestar servicios en múltiples sectores (prevención del maltrato, gestión de las consecuencias de la violencia, etc.), educar a lo/as operadore/as desde una perspectiva de género para atender a la población migrante como medida de prevención.

La violencia de género (VdG) siempre se ha caracterizado en gran medida por la victimización femenina y la perpetración masculina. Cabe señalar que la victimización masculina también se produce y las consecuencias son devastadoras. La violencia doméstica contra los hombres, incluyendo entre hombres, es un problema en la medida en que los sobrevivientes tienen dificultades para revelar o buscar apoyo (Chynoweth, 2017⁹). Esta dificultad radica en las construcciones tóxicas de la masculinidad, según las cuales se espera que los hombres sean dominantes, expresen ira y se prohíban emociones como el miedo, la tristeza y la

³ Pittaway, E., y Bartolomei, L. (2018). Refugiados, raza y género: La múltiple discriminación de las mujeres refugiadas.

⁴ UNFPA. (2016). UNFPA. Recuperado de <https://www.unfpa.org/annual-report-2016>

⁵ Lindsey-Curtet, C., Holst-Roness, F. T., y Anderson, L. (2004). Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict. Ginebra: CICR.

⁶ Kawar, M. (2004). Género y migración: ¿Por qué las mujeres son más vulnerables? Extraído de <http://www.antigone.gr/files/en/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/070603.pdf>

⁷ Acogida de mujeres refugiadas y solicitantes de asilo en la UE - Estudio de caso Alemania. (2016). Recuperado del Parlamento Europeo: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536497/IPOL_STU\(2016\)536497_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536497/IPOL_STU(2016)536497_EN.pdf)

⁸ Freedman, J. (2016). La violencia sexual y de género contra las mujeres refugiadas: un aspecto oculto de la “crisis” de los refugiados. Elsevier, 18-26.

⁹ Chynoweth, S. (2017). Violencia sexual contra hombres y niños. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

vulnerabilidad (Freedman, 2012¹⁰). El marco jurídico, a menudo sesgado, y el hecho de que la policía y las personas proveedoras de servicios no sepan cómo identificar la violencia contra los hombres, así como la falta de empatía entre ellos, perpetúan la falta de voluntad de los hombres supervivientes para revelar que han sido víctimas y se sienten menospreciados (ACNUR, 2012¹¹).

El proyecto FOMEN aborda la cuestión de cómo los procesos y las experiencias migratorias chocan con las normas de género, centrándose especialmente en los diversos conceptos de masculinidad (Connell, 2005¹²; Hearn, 1998¹³). Se ha puesto de manifiesto que existen variaciones en las actitudes hacia la violencia de género en distintas sociedades (Farahani, 2008¹⁴). Las diferencias de religión, origen étnico o cultura basada en la geografía desempeñan un papel importante en la percepción de la violencia de género (Njibwakale, 2019¹⁵). Se ha puesto de manifiesto el importante impacto de la violencia de género en la salud y el bienestar individual, ya sea como víctimas, como personas agresoras o como comunidades en su conjunto.

Para minimizar el impacto de las experiencias previas de violencia es necesario desarrollar servicios de prevención sensibles al género y mejorar los servicios existentes para los refugiados y los migrantes.

Estudios recientes (Vess et al., 2021¹⁶) muestran que las intervenciones de prevención de la violencia deben prestar más atención a las necesidades, perspectivas y realidades específicas de hombres y mujeres. Cuando se trabaja con hombres refugiados y migrantes, hay que tener en cuenta que las ideas de masculinidad pueden ser moldeadas por conflictos violentos (guerras, desplazamientos forzados). Los roles de los hombres y las mujeres suelen cambiar radicalmente durante una crisis, lo que dificulta el retorno a los modelos anteriores al conflicto. Muchos hombres derivan gran parte de su sentido de identidad de ser proveedores económicos. Una economía debilitada y la falta de acceso al mercado laboral niegan a los hombres la oportunidad de seguir cumpliendo con sus deberes y requisitos tradicionales como sostén de la familia. Como resultado, los hombres, los jóvenes y los niños a menudo experimentan una pérdida de identidad que contribuye a un estrés extremo, al abuso de sustancias y a un ciclo continuo de comportamiento violento, incluyendo la violencia sexual y de género.

En consecuencia, programas como el FOMEN se centran en el apoyo psicosocial, en el desarrollo de comportamientos más sanos y no violentos y en destacar modelos de masculinidad alternativos (por ejemplo, masculinidades cuidadoras – “caring masculinities”) y tratan de aprovechar, en la medida de lo posible, las necesidades, perspectivas y realidades de los hombres utilizando un enfoque participativo. A través de talleres orientados al diálogo, el programa educativo del FOMEN aborda tanto los retos como los beneficios de involucrar a los hombres como agentes críticos del cambio para actuar contra la violencia de género y contribuir a la igualdad de género. El programa implementa métodos innovadores que permiten el aprendizaje a través de experiencias compartidas y anima a los grupos beneficiarios a reflexionar sobre sus actitudes hacia los roles de género, el autocuidado, las relaciones sociales, la prevención de la violencia y las masculinidades cuidadoras, utilizando medios de expresión creativos (herramientas de diálogo o basadas en el arte). Además, el proyecto FOMEN se propone producir y compartir conocimientos en toda la UE para desafiar las desigualdades que sustentan la violencia de género tanto en los países de origen como en los de acogida.

Como se ilustra en el siguiente capítulo, el equipo del FOMEN ha identificado las necesidades, los recursos y las buenas prácticas en relación con la prevención de la violencia con hombres refugiados y migrantes. Sobre la base de este análisis, se han desarrollado estándares de calidad que constituyen la base para una implementación de programas de sensibilización de género y prevención de la violencia, como se presenta en los capítulos consecutivos.

¹⁰ Freedman, J. (2012). *Involucrar a los hombres en la lucha contra la violencia de género: Case Studies from Africa*. New York: Palgrave Macmillan. Extraído de <https://www.palgrave.com/gp/book/9781137014733>

¹¹ ACNUR. (2010). *Violencia de género*. Obtenido de <https://www.unhcr.org/en-au/4794b3512.pdf>

¹² Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Polity.

¹³ Hearn, J. (1998). *The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women*. Sage.

¹⁴ Farahani, F. K. (2008). Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research. *London School of Hygiene & Tropical Medicine*.

¹⁵ Njibwakale, S. (2019). *La violencia de género. La religión en la violencia de género, la inmigración y los derechos humanos*.

¹⁶ Vess, J.; Barker, G.; Naraghi-Anderlini, S. & Hassink, A. (2021). *The Other Side of Gender Men as Critical Agents of Change*. Extraído de <https://promundoglobal.org/resources/the-other-side-of-gender-men-as-critical-agents-of-change/>

3

Resultados del análisis transnacional

Resultados del análisis transnacional

El primer paso del proyecto **FOMEN** fue analizar las necesidades y los recursos, así como los ejemplos de buenas prácticas, en relación con el trabajo de sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados. Basándose en el análisis, el equipo del proyecto elaboró criterios de calidad, un programa de formación para profesionales y un programa de sensibilización de género y prevención de la violencia para hombres migrantes y refugiados con el objetivo de fomentar su reflexión sobre temas como los roles de género, la prevención de la violencia, el autocuidado y las masculinidades cuidadoras.

En los seis países asociados, el equipo interdisciplinario del proyecto, junto con personas expertas nacionales, llevó a cabo un análisis de las necesidades utilizando métodos cualitativos y cuantitativos. Estos incluyeron un total de 10 talleres de personas expertas y grupos de discusión, así como 26 entrevistas semi-estructuradas con profesionales que trabajan con hombres migrantes y refugiados y/o en los campos de la sensibilización de género, las masculinidades y la prevención de la violencia. En Austria se llevó a cabo un grupo de discusión adicional con hombres refugiados y migrantes. Además, se utilizó una encuesta en línea en los seis países, traducida a los diferentes idiomas, para recopilar información cuantitativa adicional de una muestra más amplia, y fue respondida por un total de 271 participantes.

El análisis de las necesidades y los recursos muestra que los y las profesionales de todos los países, más allá de las diferencias institucionales y de las distintas políticas gubernamentales, consideran muy importantes los programas de prevención de la violencia y de sensibilidad de género con hombres migrantes y refugiados. Se hace especial hincapié en la necesidad de comprender en profundidad la situación actual del migrante/refugiado y el impacto de las experiencias vividas durante el proceso de huida o migración, incluyendo su comprensión de los roles de género y familiares en relación con las normas y estereotipos sociales, tanto en el pasado como en sus circunstancias actuales.

En cuanto a las necesidades de los hombres refugiados e inmigrantes, se consideró importante la satisfacción de sus necesidades básicas, con el acceso al asilo y la salud mental y física como prioritarias, así como la creación de espacios seguros para los hombres, donde puedan hablar del proceso migratorio e intercambiar pensamientos y experiencias.

Con respecto a los enfoques que deben seguirse en el trabajo sensible al género y de prevención de la violencia, los y las profesionales de todos los países estuvieron de acuerdo en que el trabajo con los hombres en materia de prevención de la violencia debe seguir un enfoque no discriminatorio y que, aparte de su propia procedencia, diversidad y categorías de afiliación, las personas formadoras deben tener siempre presente el origen cultural de los participantes y sus experiencias como migrantes y refugiados.

La barrera del idioma también es una cuestión que se debatió ampliamente en ambas partes de la investigación, especialmente en los países donde no hay muchos inmigrantes y refugiados (por ejemplo, Croacia). La falta de intérpretes es un obstáculo que debe superarse. Todas las personas que participaron en la investigación destacaron la importancia del idioma en la ejecución del proyecto.

En todas las partes del análisis de necesidades, los y las participantes han expresado la necesidad de una mayor formación y capacitación de los y las profesionales que trabajan con hombres inmigrantes y refugiados. Pocas de las personas participantes se consideran adecuadamente formadas y preparadas para trabajar con hombres en un programa de prevención de la violencia, aunque han expresado esta necesidad a sus responsables.

Tal y como se desprende de los resultados de la investigación, un programa de formación para profesionales debería tener como objetivo aumentar su propia concienciación, en primer lugar, en los ámbitos de la migración y la no discriminación, el feminismo, el patriarcado y las masculinidades. Los y las profesionales no consideran que estén bien informados/as y familiarizados/as con conceptos como estos, y desean recibir más formación. Para ello, un programa educativo debería utilizar herramientas interactivas, como juegos de rol y estudios de casos.

Otra necesidad que debería cubrir un programa de formación es proporcionar información a los y las

profesionales sobre las políticas nacionales y europeas en materia de migración, el proceso de asilo y la violencia de género. Debería haber material fácilmente accesible y comprensible para profesionales que deseen trabajar en proyectos de sensibilidad de género y prevención de la violencia con hombres refugiados. Esto podría lograrse con formaciones periódicas (en línea pero también presenciales) y con enlaces disponibles en las páginas web del proyecto¹⁷, aunque también procedentes de otras organizaciones.

El trabajo con grupos requiere profesionales bien formado/as que estén preparado/as y en condiciones de comprender la dinámica del grupo y de hacer que los participantes se sientan seguros y protegidos. En el análisis de necesidades, la mayoría de los y las participantes expresaron su deseo de recibir más formación sobre la facilitación de grupos y, de nuevo, que se incluyan actividades interactivas en la formación para conseguirlo.

Durante los debates de los grupos focales se destacaron algunos proyectos como ejemplos de buenas prácticas, por ejemplo, **Men talk**¹⁸ en Austria, que ofrece un espacio para el intercambio orientado al diálogo con los hombres refugiados, dirigido a la sensibilidad de género y la prevención de la violencia. Se trata de una serie de diálogos modulares basados en un concepto de Alternativas a la Violencia (ATV, Noruega). Está en marcha desde 2019 en Graz/Estiria, financiado por el Fondo de Integración. Un segundo ejemplo de buena práctica es el manual **Boys in Care**¹⁹, creado en el marco del proyecto europeo "Boys in Care - Strengthening boys to pursue care occupations" (BiC), un proyecto que tuvo lugar en Italia. El objetivo del manual es ofrecer información a profesionales que trabajan con chicos sobre cómo apoyarlos en su elección de formarse en profesiones asistenciales. El objetivo es que puedan ofrecer un asesoramiento profesional también basado en la conciencia de género. Otro ejemplo de buena práctica es el proyecto **Héroes**²⁰. Héroes es una iniciativa alemana que se centra en la prevención de los crímenes de honor y la opresión, dando el protagonismo a hombres jóvenes de origen inmigrante que educan a otros jóvenes y niños en la ruptura de las estructuras patriarcales y la prevención de la violencia de género en su comunidad. El proyecto funciona en varias ciudades alemanas y está financiado por la World Childhood Foundation (HEROES, 2020). Heroes sigue el concepto de educación entre iguales, en el que los jóvenes y niños de origen inmigrante reciben formación para convertirse ellos mismos en formadores "antiviolenencia" y formar a otros jóvenes varones en programas de intervención, en los que siguen el llamado enfoque de modelos de conducta.

Por último, se mencionó el proyecto **Men Speak Out**²¹ como otro ejemplo de buena práctica. Este proyecto pretende implicar a los hombres en el proceso de acabar con la MGF y, a mayor escala, acabar con la violencia contra las mujeres y promover la igualdad de género a través de un enfoque de "derechos humanos". Teniendo en cuenta estos ejemplos de buenas prácticas que se mencionaron, es obvio que los y las profesionales de los seis países están de acuerdo en que los proyectos más exitosos son aquellos que garantizan condiciones seguras, en los que los participantes se sienten capacitados para expresarse, y fomentan una participación activa, a todos los niveles, de los miembros de las comunidades de inmigrantes y refugiados como personas formadoras, facilitadoras, intérpretes, líderes de opinión, así como participantes.

¹⁷ <https://www.focus-on-men.eu/resources>

¹⁸ https://vmg-steiermark.at/de/men_talk

¹⁹ <https://www.boys-in-care.eu/en.html>

²⁰ <https://www.heroes-net.de/>

²¹ <http://menspeakout.eu/>

4

**Estándares
de calidad**

Estándares de calidad

Uno de los objetivos más importantes de FOMEN ha sido preparar a personas formadoras para trabajar con grupos de hombres con experiencias de migración, y muy probablemente de racismo y violencia. En colaboración con las personas formadoras, estos hombres deben encontrar maneras de procesar constructivamente estas experiencias y fortalecer sus recursos, para profundizar en patrones positivos de resolución de conflictos con el fin de poder desempeñar ellos mismos un papel en la prevención de la violencia, si es posible.

La siguiente sección resume los estándares de calidad (disponibles en el **sitio web de FOMEN**) en la prevención de la violencia de género con perspectiva intercultural y de género para garantizar una implementación adecuada. Basándose en los programas de buenas prácticas existentes en los países socios del FOMEN y fuera de ellos, así como en el análisis de necesidades y recursos del FOMEN, parece necesario desarrollar criterios de calidad claros para varios aspectos de estos programas educativos:



4.1. Conciencia política del enfoque

En general, el programa educativo FOMEN aborda tres complejos sociales principales que se combinan de forma transversal y, en cierta medida, interseccional:

- Género/masculinidad
- Etnia/migración/racismo/interculturalidad
- Violencia.

A la hora de poner en marcha estos programas, es imprescindible **reflexionar sobre las estructuras de poder** que acompañan a estos ámbitos sociales de conflicto. Dado un sistema de género que se caracteriza principalmente por fuertes desigualdades siguiendo una tradición patriarcal y que está arraigado en una cultura hegemónica de dualismo sexo/género y heteronormatividad, los hombres/la masculinidad son ascendidos dentro de estas estructuras de poder y dotados de más recursos (poder político, capital económico, estatus y recursos simbólicos) que las mujeres/la feminidad²². Sin embargo, es importante saber que la obtención del estatus de "hombre de verdad" y de la dominación conlleva costes (como la asunción de riesgos, estilos de

vida poco saludables y a veces violentos). Tanto los costes como los privilegios de poder de los hombres se reflejan en las formaciones (Messner, 2000²³).

Los sistemas étnicos y racismo modernos se construyen principalmente sobre la base de los colonialismos del norte (personas europeas) contra el sur global (principalmente personas africanas, árabes, asiáticas y nativas/de primeras naciones). Al igual que el sistema de género (y quizás de forma más clara y consistente), los sistemas racistas étnicos crean regímenes de poder que se distinguen por los privilegios de las personas blancas (a través de los recursos, el poder político, el estatus social, las hegemonías culturales y simbólicas) y la devaluación y discriminación de las personas de color (pobreza, falta de poder y baja representación, vigilancia y criminalización, exotismo, devaluación, etc.). Mientras que los regímenes fronterizos excluyen a muchas personas de color de lugares con recursos y más seguros, los sistemas de valores culturales sitúan sistemáticamente el patrimonio cultural "blanco" por encima de los demás (Miles, 1989²⁴). Estos diferentes niveles de exclusión, discriminación y privilegios, o de sobrevaloración e infravaloración, deben reflejarse en las formaciones.

Lo mismo se aplica a la reflexión de los diferentes conceptos de violencia, especialmente a la comprensión del significado de la violencia de género²⁵. Partiendo de una categorización que diferencia entre la violencia colectiva, la autodirigida y la interpersonal (Krug et al., 2002²⁶) es importante centrar el debate en la interdependencia del sexo/género y la violencia interpersonal, ya que los hombres y las mujeres se ven afectados/as de manera diferente por la violencia en la esfera pública frente a la violencia en la esfera doméstica o familiar. La violencia de género incluye "... cualquier violación de la integridad física o mental de una persona, que está conectada con el género de la víctima y del perpetrador, y que es perpetrada por la persona estructuralmente más poderosa que está explotando una relación de poder" (Hagemann-White, 2008, nuestra traducción²⁷). Sin duda, una de las formas más comunes de violencia de género es la violencia de los hombres contra sus parejas femeninas, un tipo de violencia que está estrechamente relacionada con relaciones de poder específicas basadas en el sexo, en las que los hombres mantienen, restablecen o demuestran su poder y dominio sobre las mujeres. Estos diferentes conceptos de violencia deben ser comprendidos y reflejados en las formaciones.

Más allá de los regímenes de poder mencionados, deben reflejarse otras estructuras jerárquicas y exclusiones: La heteronormatividad y la homofobia, las jerarquías de clase, las posiciones sociales que conllevan diferentes edades y/o capacidades, etc. Por lo tanto, el tratamiento de la diversidad, que "tiene como objetivo el reconocimiento y la valoración de las personas independientemente de su origen social, étnico, etc., su género, su orientación sexual, su afiliación o creencia religiosa, su edad, sus capacidades físicas o mentales u otras características"²⁸, adquiere una gran importancia en el contexto intercultural y diverso del trabajo con hombres inmigrantes. Estos hombres son diferentes, tienen biografías y sistemas de creencias distintos. Para permitir una ejecución adecuada y eficaz del programa, estas diferencias no sólo deben ser apreciadas, sino también resaltadas y, cuando esto cause irritación, también debe ser discutido abiertamente.

En lugar de centrarse únicamente en las necesidades (o peor aún: en los déficits y carencias) de los participantes, los programas educativos deben basarse en sus fortalezas y recursos. El objetivo es empoderarlos, lo que funciona mejor si se refuerza su conciencia de sus propias capacidades. Por lo tanto, se puede aplicar el modelo de fortalezas enraizado en el Desarrollo Comunitario Basado en Fortalezas (ABCD, por sus siglas en inglés), que hace uso de los puntos fuertes, las habilidades y la experiencia de las personas²⁹. Este modelo permite una perspectiva más holística de los hombres, dando a los participantes la oportunidad de convertirse

²² En lo que respecta al poder político, el predominio masculino en el liderazgo y la representación es sorprendente, al igual que las diferencias de género en la riqueza, los ingresos y las jerarquías laborales en el sector económico. Para el estatus y el nivel simbólico, el lenguaje (como las estructuras genéricas masculinas) y las adscripciones de poder estereotipadas son lo más importante (Pimminger 2012, Bergmann et al. 2013)

²³ Messner, M. (2000). Politics of Masculinities. The Gender Lens, Vol.3. Reino Unido: AltaMira Press

²⁴ Miles, R. (1989). Racism. Routledge.

²⁵ Lo siguiente se basa en Scambor, C. & Scambor, E. (2017). La violencia de género y el papel de los hombres (Nasilje napodlagi spola in vloga moških). En: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115- 127.

²⁶ Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi y Rafael Lozano (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

²⁷ Hagemann-White, Carol (2008): Vorwort. En Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GiG-net] (ed.), 7 - 10. Opladen:Verlag Barbara Budrich.

²⁸ Eine Welt der Vielfalt e.V.: Diversity – was ist das? (<https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>).

²⁹ Véase el conjunto de herramientas ABCD en:

<https://naaee.org/sites/default/files/whatisassetbasedcommunitydevelopment.pdf>

en socios en la prevención de la violencia (sexual, de género, homofóbica y otras). También puede animar a los participantes a convertirse en líderes y/o modelos de conducta en su comunidad y a transmitir el mensaje de forma creíble y auténtica³⁰. Por lo tanto, el programa educativo debe promover su apropiación por parte de los participantes, lo que les da la oportunidad de formar parte del proceso y fomenta su motivación para participar a través de él:

- Establecimiento de objetivos colectivos,
- Jerarquías planas y una facilitación democrática y participativa,
- Dar a los participantes papeles de liderazgo dentro de la dinámica del taller para aumentar su sentimiento de empoderamiento,
- La co-creación del programa con el grupo destinatario, con el fin de aumentar su identificación con el programa y fomentar su sostenibilidad.

En general, el entorno y el enfoque del programa educativo deben permitir una conducta lo más segura posible para todos los participantes. Se recomienda establecer reglas básicas con los participantes para crear también un **espacio valiente** para que se abran y discutan temas relevantes y emocionalmente desafiantes. Según los postulados del enfoque de la interacción centrada en el tema, "los interrupciones y las participaciones apasionadas tienen prioridad" (Cohn, 1975³¹) para garantizar la atención de los participantes y su capacidad de apertura.

4.2. Competencias de las personas formadoras

Como se ha dicho en el párrafo anterior, el enfoque exige personas facilitadoras **altamente cualificadas, políticamente conscientes y sensibles al poder**. Las personas facilitadoras deben ser conscientes de sus propias creencias y prejuicios y ser capaces de distanciarse de ellas mismas y centrarse en el grupo y su dinámica. Tienen que practicar un enfoque no discriminatorio y evitar estigmatizar a los hombres como agresores (siendo conscientes de la relación relativamente estrecha entre las masculinidades y la violencia). Por lo tanto, la conciencia de género y cultural son cualidades cruciales de las personas facilitadoras.

Hay que reflejar los antecedentes culturales de las personas facilitadoras y los participantes, en particular si las personas facilitadoras pertenecen a grupos que no suelen experimentar racismo o discriminación étnica/nacional. La facilitación multiétnica también puede ser una ventaja en este caso para poder mostrar y abordar de forma creíble los diversos orígenes, especialmente en lo que respecta al racismo y la experiencia biográfica, y para identificar, comprender y abordar los posibles tabúes y estereotipos del grupo destinatario. Además, el acceso a un **equipo multiprofesional, interculturalmente competente y diverso** puede incluir a personas expertas en el área (derecho, sexualidad, igualdad de género, prevención de la violencia, etc.) y a personas que aporten diferentes habilidades en términos de métodos (métodos de intercambio, intervisión, etc.).

Las personas formadoras deben tener una formación completa en la enseñanza de la violencia, sobretudo en relación con el **género y la masculinidad**. Tienen que ser capaces de referirse a los documentos y directrices de prevención actuales de la UE y la ONU³².

La **supervisión** periódica es esencial tanto para las personas facilitadoras como para las personas intérpretes/mediadoras culturales, a fin de garantizar un aprendizaje continuo y una prestación de alta calidad, así como para evitar los prejuicios. En general, las personas facilitadoras deben estar dispuestas a aprender sobre enfoques que mejoren la calidad de la facilitación en el contexto de temas y dinámicas de grupo muy sensibles, como la interacción centrada en el tema y la comunicación no violenta.

³⁰ Como propone Howard (2014) para el trabajo comunitario y la educación con hombres afroamericanos. (Black Male(d):Peril and Promise in the Education of African American Males).

³¹ Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

³² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en

4.3. Condiciones marco adecuadas

Para el programa de formación es crucial un **entendimiento común** en diferentes niveles (lengua, patrones culturales y sistemas de creencias). Esto no sólo debe ser salvado por los y las intérpretes (y potencialmente por mediadore/as culturales), sino que debe reflejarse en todas las unidades de formación (por ejemplo, mediante actividades de reflexión que aborden específica y abiertamente los posibles malentendidos).

El acceso a un programa de educación y otras actividades debe ser **de bajo umbral**, basado en la divulgación y el fácil acceso. Esto se refiere a la ubicación (lo suficientemente céntrica, de rápido y fácil acceso, también en transporte público), la accesibilidad (para las personas con necesidades especiales: ascensores, etc.) y la seguridad (para los grupos vulnerables).

Deberían prestarse los siguientes **servicios**:

- Debería ofrecerse comida y bebida (tener en cuenta las preferencias y limitaciones culturales) y puede ser útil el acceso a una cocina.
- Impartir el programa en un espacio sin molestias del exterior (entrada de extraños, sonidos fuertes del exterior, etc.) y sin perturbar el entorno (al hacer ruido, hacer música/cantar, etc.).
- Los aseos pueden ser una cuestión delicada: para algunas personas, los aseos de un solo sexo para hombres y mujeres son importantes, para otras aseos no binarios son necesarios.
- El cuidado de hijos e hijas y el reembolso de los billetes de viaje podrían ser útiles para los participantes.
- Hay que preguntar por adelantado sobre las necesidades especiales.

Además, la gestión del tiempo es crucial, ya que es una estructura que mantiene a la gente en el proceso (la atención disminuye con demasiada charla) y sirve para la igualdad de oportunidades (límites para el discurso de cualquier individuo). El horario debe ajustarse a las necesidades específicas de los grupos participantes: Suficiente tiempo para profundizar en los temas de actualidad, no demasiado para permitir la participación de personas con una agenda muy apretada.

4.4. Eficacia sostenible

Los participantes deben recibir un **certificado de participación** para que se reconozcan los conocimientos adquiridos. Estos certificados deberían enumerar exactamente los contenidos y los métodos del programa de formación. Esto también podría ser un impulso para adaptar los cursos de formación a los requisitos del mercado laboral u ofrecer módulos adicionales, por ejemplo, en las áreas de formación sobre la diversidad en las empresas, derecho antidiscriminatorio, protección contra la violencia en los municipios, etc. Los certificados de participación contribuyen potencialmente a un acceso más amplio al mercado laboral, por ejemplo, en las ONG, en la gestión de la diversidad comercial o de la salud o en la administración pública.

El programa educativo debe aspirar a mejorar con la experiencia acumulada de su impartición, teniendo en cuenta las opiniones de los participantes a través de una evaluación. Por lo tanto, debe prepararse un cuestionario adecuado para cada evento, que permita obtener la opinión de los participantes sobre los módulos individuales del programa y su aplicación.

El objetivo del programa de educación es apoyar a los hombres con un historial de migración para que se levanten contra la violencia y, a largo plazo, para que actúen como modelos de conducta para este fin. Por lo tanto, es importante llegar a un número importante de comunidades de migrantes y refugiados en residencias, hogares y barrios y tratar de reclutar activistas que puedan ser capaces de **construir redes** que marquen la diferencia en y para las comunidades³³.

³³ Véase, por ejemplo, el proyecto Pixel: modelos masculinos contra la violencia - <https://16days.thepixelproject.net/16-male-role-models-helping-to-stop-violence-against-women>

Para poner en práctica el programa de educación, su base teórica y metodológica, los métodos y contenidos aplicados, así como los resultados y las consecuencias deben estar a disposición del público. Por esta razón, hemos desarrollado el **manual** que nos ocupa.

5

**Programa de
educación e
intervención**

Programa de educación e intervención

Este capítulo presenta el programa de educación e intervención. Todos los módulos y herramientas utilizados en el programa han sido desarrollados por el equipo del FOMEN y están disponibles en el sitio web del FOMEN.

5.1. Objetivos generales y metodología

El efecto de la prevención no es inmediatamente visible, y es un reto hacer prevención cuando se prefieren acciones a corto plazo y medibles. En este contexto, el éxito de la labor de prevención suele revelarse en entornos diferentes a los que se destinan los recursos; de hecho, pueden repartirse entre muchos sectores.

La labor preventiva se divide en prevención primaria, secundaria y terciaria. Las medidas de prevención primaria se utilizan con todas las personas, por ejemplo, exámenes, medidas educativas, controles de salud o campañas de concienciación. Las medidas de prevención secundaria se aplican a los grupos de riesgo. Se trata, por ejemplo, de una supervisión más estrecha de niños y niñas pequeño/as con problemas de nutrición o de grupos de discusión para adolescentes que crecen con padres alcohólicos. Las intervenciones de prevención terciaria se utilizan con personas o grupos que han demostrado tener dificultades. El objetivo es limitar el impacto del daño y permitir un desarrollo positivo.

Los programas educativos del FOMEN sobre temas como la violencia, las relaciones, la igualdad de género, las leyes, el autocuidado, etc., son una medida de prevención secundaria dirigida a los beneficiarios masculinos con experiencias como migrantes o refugiados. Este grupo objetivo se enfrenta a varios factores de riesgo: por ejemplo, a un futuro inseguro durante mucho tiempo, a la posible incertidumbre sobre el paradero de la familia en el país de origen o a la violencia en el país de origen (por ejemplo, la guerra) y/o durante la migración forzosa y las construcciones violentas de la masculinidad relacionadas con ella o con experiencias de violencia estructural (por ejemplo, el racismo). Como medida de prevención secundaria, estos talleres no están dirigidos a personas que tengan un problema probado de violencia.

Los módulos presentados en este manual están diseñados para la realización de talleres, llevados a cabo con métodos culturalmente sensibles y, si es necesario, ofreciendo la posibilidad de interpretación. La base de todas las acciones debe ser un enfoque respetuoso y apreciativo hacia los participantes. Los participantes no deben ser estereotipados (por ejemplo, como "propensos a la violencia" debido a sus culturas de origen o a su experiencia migratoria) y deben respetarse las ansiedades o la introversión de los grupos destinatarios.

Los contenidos de los módulos ofrecen, entre otras cosas, la oportunidad de reflexionar conscientemente sobre la propia función de modelo de conducta y la influencia en el seno de una familia o comunidad cultural y de configurar unas relaciones entre personas adultas y población infantojuvenil caracterizadas por el respeto mutuo.

En el programa se aprenden competencias para afrontar situaciones violentas, lo que incluye reconocer a tiempo situaciones potencialmente violentas y encontrar soluciones no violentas. Los participantes pueden ganar confianza para reconocer sus sentimientos, especialmente la impotencia, la frustración y la ira. Pueden reflexionar más conscientemente sobre sus propias reacciones y aprender a comprenderlas mejor. Además de reflexionar sobre sí mismos y su propio comportamiento, el trabajo en grupo puede ayudar a los participantes a comprender mejor las reacciones de los demás y a resolver cada vez más los desacuerdos hablando o de otras formas no violentas. Poner en palabras los propios sentimientos y compartir historias ayuda a experimentar formas sanadoras de afrontar las experiencias violentas y traumáticas.

Se eligieron como métodos la transferencia de conocimientos y los diálogos porque ayudan a que los participantes sean conscientes de las conexiones entre pensamientos, sentimientos y acciones. Mediante la autorreflexión, el espacio para la expresión de los propios pensamientos y la escucha, se puede reflexionar conscientemente sobre las propias actitudes y acciones. Los temas de los módulos individuales se han elegido de tal manera que se puedan desarrollar estrategias útiles y formas de actuar no violentas en situaciones difíciles de la vida. Además, la transferencia de conocimientos y los diálogos sobre estos temas seleccionados

dan a los participantes la oportunidad de regular ellos mismos hasta dónde quieren abrirse a los temas desafiantes. Deben recibir la información central de forma fácilmente comprensible. Los módulos centrados en diferentes temas pueden reforzar los recursos existentes de los participantes, reducir la impotencia y ayudarles a dominar mejor su propia vida cotidiana y sus decisiones.

Los diálogos pueden verse como un intercambio continuo de opiniones que intenta crear entendimiento y equilibrar las opiniones entre los participantes. Esta forma de conversación señala la igualdad y el respeto en las relaciones entre las personas. Así, el método se convierte en un símbolo de prevención de la violencia, ya que ésta es una forma de práctica desigual del poder. La igualdad significa que todas las opiniones de los participantes tienen cabida en el grupo.

5.2. Módulos

En este apartado se presentan los ocho módulos diferentes desarrollados por el equipo del FOMEN. Contienen información de fondo, métodos y literatura de apoyo. Cada módulo se centra en un tema relacionado con la sensibilidad de género y la prevención de la violencia en el trabajo con hombres migrantes y refugiados. Todos los módulos siguen la misma estructura: objetivos del módulo, resultados esperados de aprendizaje, resumen del módulo con diferentes secciones e información adicional útil, y referencias bibliográficas.

5.2.1 Módulo 1 - "Bienvenida"

Objetivo del módulo

El objetivo del primer módulo es crear familiaridad y establecer relaciones de confianza entre el grupo de hombres y con las personas facilitadoras, intérpretes y formadoras. Se les debe informar sobre los antecedentes y los objetivos del programa y sobre el contenido de cada módulo. Los participantes también deben elaborar unas reglas de grupo sencillas que describan cómo quiere el grupo que se desarrollen las reuniones y cómo debe estructurarse la cooperación. El objetivo de este proceso es capacitar a los participantes y darles un primer sentimiento de propiedad y pertenencia al grupo.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Visión general sobre el alcance de los talleres y los antecedentes del programa,
- Experiencia en un proceso de grupo (roles, comunicación de expectativas y necesidades),
- La autorreflexión,
- Introducción a un espacio seguro y valiente.

Contenido

Introducción

Para crear confianza, es necesario informar a los participantes sobre los antecedentes y los objetivos del programa y decir claramente de qué institución proceden lo/as formadore/as para distinguir el grupo del taller de otras situaciones comunicativas de la vida cotidiana de los participantes (por ejemplo, contactos con las autoridades, la policía). También debe quedar claro el papel del intérprete como "mediador lingüístico neutral" que traduce todo.

No hay que olvidar una ronda de presentación. Los participantes comparten con el grupo sus nombres y las

características que consideran importantes que los demás participantes conozcan de ellos. Las personas animadoras pueden elegir formas creativas (por ejemplo, juegos de nombres) para facilitar que los participantes se conozcan. Depende sobre todo del grupo, de si los participantes ya se conocen o se encuentran por primera vez.

El primer módulo también debería recoger las expectativas que tienen los participantes respecto a los contenidos del programa, por ejemplo ¿Qué esperan de las próximas sesiones? ¿Hay algún tema específico que quieran debatir?

Espacio seguro y valiente

Como en todos los contextos cuando se trabaja con grupos, se requieren reglas básicas de grupo que sean aceptadas por todos y que reflejen las necesidades de los participantes. Los programas educativos del FOMEN recomiendan establecer no sólo un entorno seguro en el que los participantes se sientan cómodos, protegidos y de confianza, sino también centrarse en la introducción de la idea de un "espacio valiente", con el fin de permitir experiencias de aprendizaje a lo largo de posiciones privilegiadas (por ejemplo, la masculinidad) y la autorreflexión del propio posicionamiento. Además de una moderación bien estructurada y atenta, un espacio valiente requiere también unas normas de conducta acordadas que guíen las interacciones con los demás y estén orientadas a un comportamiento respetuoso:

- "Aceptar el desacuerdo y la controversia con civismo": Se aceptan las opiniones diferentes, habrá más discusiones dignas sobre el origen de las diferentes posiciones
- "Apropiarse de las intenciones y los impactos": Se separa la intención de una acción de su efecto, se discuten abiertamente los casos en los que el bienestar emocional de los demás se ve afectado
- "Desafío por elección": Los participantes deciden por sí mismos cuándo unirse y abandonar un debate y reflexionan sobre estas decisiones
- "Respeto": Los participantes muestran respeto por los demás y reflexionan sobre cómo es el respeto activo
- "No a los ataques": Los participantes se comprometen a no perjudicar a los demás, a no desestimar las críticas a sus opiniones o a su comportamiento como supuestos ataques y a estar abiertos a las críticas. (cf. Ali, 2017³⁴)

Más información

- Ali, D. 2017. *Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.*
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. 2019. *Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiary Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.*

5.2.2 Módulo 2 - "Migración"

Objetivo del módulo

Este módulo pretende informar sobre los marcos jurídicos e institucionales de la protección internacional y su aplicación en la Unión Europea y, en particular, en el país de acogida. Con la intención de proporcionar conocimientos sobre el proceso de integración y situar los sueños y las nociones de derecho de los refugiados dentro de los límites de un sistema basado en el derecho de protección internacional, las experiencias de impotencia y desamparo que se derivan deben ser tomadas en serio. Este módulo también pretende crear conciencia de que estos sentimientos pueden influir fuertemente en las acciones y reacciones, y posiblemente pueden conducir a la violencia. Se invita al grupo a reflexionar sobre qué experiencias de impotencia y desamparo traen de su historia vital de migración y qué les ha ayudado a adaptarse a su entorno actual.

El objetivo es también intercambiar información sobre las estrategias de afrontamiento para evitar que las personas trivialicen sus propias reacciones.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Definiciones y terminología sobre los refugiados y los migrantes, basadas en el derecho de asilo y de protección internacional,
- Sus derechos y deberes en el contexto nacional y local,
- Conocer a los actores, redes e instituciones locales,
- Estrategias de afrontamiento cuando se experimenta impotencia y desamparo.

Contenido

Asilo y protección internacional

Basándose en las realidades de la vida de los participantes, la primera parte de este módulo identificará la posición del individuo y su margen de acción, sus derechos y deberes, y su relación con las autoridades u otros actores. Comenzando con una actividad de calentamiento, los participantes podrán explorar los antecedentes de cada uno y nombrar las diferencias y los puntos en común de sus biografías. Un debate posterior sobre la relación entre las historias que cuentan las personas, las oportunidades que tiene un individuo y sus identidades como individuos, miembros de familias, comunidades y dentro de una nación conduce a la introducción de un sistema legal que define los derechos y deberes generales de los refugiados y los migrantes, y tiene un poderoso impacto en sus oportunidades.

Hay que dar a conocer las diferentes terminologías de las personas con antecedentes familiares internacionales que aplican las autoridades, los agentes y los responsables políticos:

- Refugiado: Obligado a huir de un país debido a la persecución (Convención de Ginebra).
- Desplazados internos: Obligado a huir pero que no cruza una frontera para abandonar su país.
- Solicitante de asilo: Un refugiado que busca protección, pero ningún país ha "determinado" aún si la persona cumple o no la definición de refugiado.
- Migrante: Persona que se desplaza, generalmente de forma voluntaria, para vivir o trabajar, de forma temporal o permanente. Puede o no cruzar una frontera.

También deben aclararse los términos y procedimientos legales clave que pueden darse en los contextos nacionales y locales específicos, por ejemplo: decisiones legales, permiso de residencia, protección subsidiaria, permiso de trabajo, seguridad social, posibilidades de educación/formación/calificación, vivienda, etc.

Estrategias de afrontamiento y red de apoyo

Dado que los participantes pueden esbozar sentimientos legítimos de ira e injusticia durante este módulo, las personas facilitadoras deben ser explícitas sobre estos sentimientos y comprometerse con esta cuestión. Por un lado, los módulos posteriores de autocuidado y prevención de la violencia se centrarán de todos modos en las estrategias para hacer frente a las experiencias de impotencia, ira e injusticia. Por otro lado, si existe una percepción compartida de impotencia entre los participantes debido a la complejidad y la injusticia relacionadas con el tema del módulo, la sesión debería terminar con una conclusión empoderadora. Es importante no sólo educar a los participantes sobre sus derechos y deberes en esta materia, sino también proporcionarles orientación y apoyo.

³⁴ Ali, Diana. 2017. Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals. NASPA Policy and Practice Series, 2.

Por ejemplo, las personas con antecedentes familiares internacionales que no hablan el idioma oficial o que además carecen de conocimientos del sistema suelen sentirse abrumadas por la variedad de servicios de apoyo. Es frecuente que los participantes hayan tenido ya muchas experiencias en diferentes instituciones sin conocer los motivos y las intenciones de su encuentro.

Escaparate - Caja #1

Método: "Mapeo de los Actores Nacionales y Locales"

La idea de la actividad es iniciar un proceso de visualización de lo/as operadore/as nacionales y locales (organizaciones o instituciones) con los que los participantes tienen conexiones directas, indirectas y potenciales en el futuro. Los participantes obtendrán una visión general de una red de apoyo y se les enseñará qué opciones tienen como hombres migrantes y refugiados para buscar ayuda y asesoramiento. En general, este método pretende reducir la complejidad debida a la variedad de instituciones e invitar a los participantes a compartir sus experiencias entre ellos y capacitarlos para buscar apoyo profesional cuando lo necesiten.

En primer lugar, el grupo realiza una lluvia de ideas para identificar el mayor número posible de operadore/as a nivel local y nacional. Las contribuciones se anotan en post its que luego se colocan en una pared, rotafolio o pizarra.

En el segundo paso, los participantes asignarán las tarjetas a las categorías correspondientes:

- a) Directos:** Organizaciones o instituciones con las que tienen contacto personal.
- b) Indirectos:** Organizaciones o instituciones con las que alguien conocido ha estado en contacto.
- c) Potenciales:** Organizaciones o instituciones que se relacionan con la migración pero con las que no tienen (todavía) una conexión.

Por último, cuando se hayan colocado todos los post its como corresponde, lo/ as facilitadore/as pueden añadir instituciones relevantes que podrían ser de interés para el grupo (por ejemplo, centros de asesoramiento jurídico, trabajo comunitario, asesoramiento intercultural, asesoramiento sensible al trauma, asesoramiento para hombres, centros de asesoramiento para niñas y niños, asesoramiento familiar, etc.).

Recursos:

- Mapeo visual de actores: https://holistic-security.tacticaltech.org/media/sections/chapterpdfs/original/HS_Complete_HiRes.pdf (pág. 65-71)

Más información

- UNHCR. (n.d.). Emergency Handbook. *Version: 1.9. Retrieved from <https://emergency.unhcr.org/entry/55772/refugee-definition>*
- UNHCR. (2011). *Who is a Refugee? Session 3 Manual [UNHCR Protection Training Manual for European Border and Entry Officials]. Retrieved from <https://www.unhcr.org/4d944c319.pdf>*
- <http://jmonnet.symbiosis.org.gr/en/2020/05/30/policy-brief-european-courts-conclude-in-a-rights-safety-net-for-refugees-and-asylum-seekers/>
- <https://reimaginingmigration.org/teaching-ideas-a-mini-unit-exploring-stories-of-movement-and-migration/>

5.2.3 Módulo 3 - "Género y masculinidad"

Objetivo del módulo

El género es uno de los rasgos clave de la identidad de cada persona y no puede ser ignorado, sino que debe ser reconocido, promovido y valorado. La falta de una perspectiva de género en las políticas de migración, asilo e integración puede tener efectos negativos en todos los géneros. El módulo pretende reflexionar sobre las actitudes hacia el sexo/género y cuestionar las actitudes estereotipadas hacia la feminidad y la masculinidad y cómo esos estereotipos de género afectan a las relaciones y contribuyen a los desequilibrios de poder en las relaciones entre hombres y mujeres y las relaciones LGBTQI+. También proporciona información sobre

la construcción social del sexo/género y permite reflexionar sobre los mitos del género utilizando métodos basados en la experiencia.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Exploración de su propia comprensión del sexo/género y la masculinidad,
- Reflejo de las construcciones sociales de las masculinidades y actuación de la masculinidad tóxica,
- Técnicas para superar esas barreras socialmente construidas sobre el género y las masculinidades,
- Conocimiento de la terminología y la relación LGBTQI+,
- Conciencia de los beneficios y ventajas de la diversidad sexual y de género.

Contenido

Estos temas deben tratarse con gran sensibilidad cultural. Dar a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre las construcciones sociales podría ser muy beneficioso, pero es importante tener en cuenta las diferencias culturales y no promover la cultura europea como "la correcta".

Exploración del sexo/género

El módulo comienza diferenciando entre los términos "sexo" y "género". El término "sexo" se utiliza para clasificar a las personas como hombres, mujeres o intersexuales. A lo/as recién nacido/as se les asigna un sexo al nacer en función del aspecto de sus genitales. El sexo de una persona combina características físicas, como los órganos reproductores y los caracteres sexuales secundarios, y características genéticas. Con el término "género" nos referimos a las pautas de comportamiento y otros aspectos que debemos adoptar según nuestro sexo, tal y como exige la sociedad. El género es una dimensión cambiante y dinámica que puede configurarse al crecer y puede ajustarse a diferentes contextos culturales, religiosos, sociales y económicos.

Para debatir las diferencias entre "género" y "sexo" con el grupo, lo/as facilitadore/as y formadore/as podrían preparar un breve cuestionario o prueba para recuperar las sugerencias de los participantes sobre qué aspectos del género se construyen socialmente y cuáles no. Se podrían utilizar las siguientes afirmaciones "Las mujeres dan a luz", "Los hombres son fuertes", "Las mujeres se ocupan de la casa" o "Los hombres cobran más que las mujeres en el trabajo".

El término género engloba las normas, condiciones y procesos sociales, culturales y políticos en la vida de las mujeres*, los hombres* y otros géneros (personas transgénero* o inter*). Las normas de género tienen un gran impacto en nuestras acciones y expectativas. Por ejemplo, el predominio del rol masculino de sostén de la familia y el rol femenino de cuidado van de la mano con las normas de género y las expectativas de comportamiento. Las personas que no encajan en una de estas categorías por diversas razones suelen ser ignoradas, "corregidas" u oprimidas.

Cuanto más estrechas son las normas de género, más estrecho es el margen de acción de las personas. Las normas de género tradicionales se basan en expectativas de roles de género dicotómicos: los hombres deben ser valientes, fuertes y corajudos; las mujeres son bellas, emotivas y atentas; "el rosa es para las niñas y el azul para los niños", etc.

Mientras que las normas y los estereotipos de género conforman nuestras posiciones sociales como individuos sexuados/de género, nuestro posicionamiento y actitudes reproducen a su vez (y modifican) las normas de género. Los roles de género no sólo están anclados en las normas, sino que también están moldeados por las jerarquías y la desigualdad. La desigualdad de sexo/género puede tener múltiples facetas, como posiciones más poderosas para los hombres o ingresos y pensiones medias más bajas para las mujeres. También puede llevar a justificar la violencia contra las mujeres y otros géneros, ya que se devalúa su identidad y se les niega el derecho a la igualdad.

Escaparate - Caja #2

Método: "Paseo de género"

El objetivo es discutir los códigos sociales de género y los estereotipos a partir de las preferencias personales relacionadas con las cosas cotidianas que les gusta hacer o no. Estas reflexiones permiten así hablar de cómo el género limita las elecciones, los gustos y las experiencias personales. El debate también puede desembocar en las consecuencias que pueden tener las personas que infringen estos códigos y que, por tanto, se consideran socialmente "fuera de la norma de género".

Las personas facilitadoras explican a los participantes las siguientes reglas: Cuando digan la palabra "Caminar" deben recorrer la sala lo más rápido posible pero sin chocar con nadie. Cuando digan "para", deben ponerse delante de otra persona, formando parejas.

En cuanto todos se pongan de pie, los participantes recibirán una frase que podrán discutir en esa pareja durante dos minutos seguidos. Una vez transcurrido el tiempo, vuelven a "caminar" y se "paran" para que la segunda frase sea compartida con ellos.

Frases a utilizar:

Algo típico de mi género que me gusta hacer

Algo típico de mi género que no me gusta hacer.

Algo no típico de mi género que me gusta hacer.

Algo que no es típico de mi género y que me gustaría poder hacer sin ser juzgada.

Una vez discutidas todas las afirmaciones, todos vuelven al grupo donde se reflejarán las afirmaciones discutidas.

Recursos:

· Amnistía Internacional: Hacer realidad los derechos. Talleres de sensibilización sobre el género.
<https://www.amnesty.org/download/Documents/ACT770352004ENGLISH.PDF>

LGBTQI+

Además de mezclar las palabras "sexo" y "género", también es fácil confundir los conceptos de identidad de género y orientación sexual. El lenguaje utilizado para describir estos términos varía mucho en todo el mundo y se basa en la edad, el idioma y las referencias culturales de cada comunidad. Existen algunas frases y palabras de uso común en la ONU, sin embargo, la mayoría de los términos que describiremos fueron creados en el mundo occidental. Al tratar las relaciones LGBTQI+ debemos entender que nuestra visión está sesgada por el eurocentrismo y el relativismo cultural.

LGBTQI+: LGBT, que significa Lesbiana (L), Gay (G), Bisexual (B) y Transgénero (T). También es posible que se añada QQIA, que significa Queer, Questioning (persona cuestionadora), Intersex (intersexual) and Allies (aliado/as).

Las personas LGBTQI+ de todo el mundo sufren violencia motivada por el odio, tortura, detención, criminalización y discriminación en el empleo, el hogar, la atención sanitaria y la educación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género real o percibida. Las violaciones de los derechos humanos -incluidos los delitos de odio, los abusos en las detenciones y las violaciones correctivas- se producen no sólo en los países que criminalizan las relaciones entre personas del mismo sexo o tienen altos niveles de prejuicios contra las personas LGBTQI+, sino también en los países considerados más protectores, como los de Europa Occidental. Las personas LGBTQI+ son sometidas con demasiada frecuencia a torturas y otras formas de abuso porque no se ajustan a las expectativas de género socialmente construidas.

En cuanto a los estereotipos tradicionales masculinos y femeninos, este módulo también invita al grupo a cuestionar la construcción social de los estereotipos homófobos y transfóbicos.

- Discriminar a alguien por su orientación sexual es una violación de los derechos humanos.
- Abordar la homofobia en la comunidad puede suponer un reto para las normasculturales, pero puede crear un entorno más pacífico y de aceptación.
- Se puede ser homosexual, trans y no binario y musulmán. La fe religiosa y la orientación sexual no son mutuamente excluyentes.
- Entender la diversidad sexual como valores progresistas.

Diversidad de masculinidades

La masculinidad suele considerarse como la esencia interior que hace que los hombres sean lo que son y que los diferencia de las mujeres, un conjunto de características físicas, psicológicas y sociales. Sin embargo, la masculinidad también implica un conjunto de creencias y comportamientos que los hombres adoptan para demostrar que están en consonancia con las normas de género dominantes en un momento dado. Por tanto, la masculinidad no es algo que los hombres posean en su interior, sino que es algo que hacen. Los hombres se enfrentan a una fuerte presión social para definirse y defenderse como "machos". Pueden desarrollar rasgos de una masculinidad tóxica que son perjudiciales para la sociedad, principalmente para las mujeres, los niños y las niñas, pero también para los propios hombres. Hay que tener en cuenta los "costes" de la masculinidad tradicional y tóxica (por ejemplo, problemas de salud, estilo de vida arriesgado, violencia), pero también los privilegios sociales de los hombres (puestos de trabajo, ingresos, etc.). Sin embargo, no todos los hombres son privilegiados en la misma medida. Mientras que algunos hombres se benefician de relaciones de poder desiguales, otros se ven afectados por desventajas en mayor grado. Por ejemplo, por cumplir o no las normas de masculinidad, o por las relaciones de poder y desigualdad de la sociedad, como el racismo, el clasismo y el capacitismo.

La parte final de este módulo se centrará en los riesgos y costes de la ejecución de la masculinidad tóxica y ofrecerá perspectivas alternativas con atractivos beneficios.

Por ejemplo, los rasgos indicativos de la masculinidad tóxica abarcan:

- Suprimir las emociones,
- Promoviendo la heterosexualidad como norma inalterable y mostrando rasgos homófobos,
- Ser violento, enojado o agresivo,
- Ser dominante en el comportamiento, hacia las mujeres e interrumpir a una en las conversaciones (imponer su opinión sin preguntar),
- La agresión sexual y el derecho propio hacia las mujeres,
- Ver las emociones como un signo de debilidad.

Los efectos de estos comportamientos deben ser discutidos con el grupo, lo que podría llevar a una lista de consecuencias negativas, por ejemplo, la supresión de las emociones y la invalidación de los sentimientos, ya que sólo expresando la ira se les impide entrar en contacto con sus sentimientos, lo que puede influir en sus relaciones con sus parejas, hijos e hijas.

¿Cómo podemos liberarnos de la masculinidad tóxica? Los participantes deben aportar ideas y soluciones por sí mismos. Posibles sugerencias: Permitir que los sentimientos ocurran. Comunicar sus sentimientos. Sé un modelo de conducta para tu hijo y tu comunidad ("¿Cómo podéis servir de modelos de conducta en vuestra comunidad?"). Enseñe a sus hijos a expresar sus sentimientos.

Más información

- *Del trabajo con hombres y niños a los cambios de las normas sociales y la reducción de las desigualdades en las relaciones de género: A Conceptual Shift in Prevention of Violence against Women and Girls*, Rachel Jewkes, Michael Flood, James Lang, *The Lancet*, 2015.
- *Engaging Men through Accountable Practice*, Comité Internacional de Rescate, 2013.
- *Módulo Cinco de Equidad de Género y Diversidad: Engaging Men and Boys for Gender Equality*, CARE, 2013.
- *Refugiados y solicitantes de asilo lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT): Guía de navegación de la ICAR De Jong A (ICAR, 2003) Ofrece información detallada sobre la legislación y las cuestiones jurídicas del Reino Unido.*
- *Del proyecto Rainbow* http://www.rainbowproject.eu/material/it/sticks_and_stones.html

5.2.4 Módulo 4 - "Relaciones sociales e íntimas"

Objetivo del módulo

El objetivo del módulo es abordar la realidad de las diversas formas de relación y sexualidad y debatir/reflexionar sobre los valores y normas que las sustentan en el grupo. Los métodos deben cuestionar los roles y expectativas construidos socialmente y animar a los participantes a "mirar fuera de la caja". Debe quedar claro que para cada persona es importante algo diferente en una relación/pareja y que los valores comunes se negocian de forma consensuada con la pareja. El módulo debe concienciar sobre las prácticas culturales en las relaciones sexuales y el comportamiento hacia las mujeres (u hombres) y animar a los participantes a ser más conscientes y activos en cuanto a su salud sexual y la de sus parejas. Al crear un espacio seguro y empoderar al grupo para que se abra a la intimidad, se debería superar el estigma que pesa sobre la sexualidad, los servicios de atención sanitaria y los servicios familiares.

Además, debería animar a los (futuros) padres entre los participantes a comprometerse con una paternidad activa.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Capacidad para diferenciar entre las normas/expectativas sociales y la autodeterminación sexual,
- Conocimientos sobre enfermedades de transmisión sexual, educación sexual y servicios sanitarios,
- Conocimiento sobre cómo tratar/acceder respetuosamente a las mujeres dentro y fuera de las asociaciones,
- Comprensión del consentimiento y sus consecuencias legales en Europa cuando no se cumple,
- Conocimiento de las leyes de protección de la infancia,
- Comprensión de la disciplina de los niños y las niñas sin violencia,
- Habilidades sobre cómo tratar con los niños y las niñas a través del trabajo de empatía,
- Una visión general y comprensión de los derechos sexuales en la Unión Europea.

Contenido

El tema de la sexualidad y la intimidad es un asunto culturalmente reticente, por lo que es importante asegurar a los participantes que su información y aportaciones no serán transmitidas.

Sexualidad/Intimidad

Este módulo comienza con una lluvia de ideas para recuperar las imágenes y los conceptos de sexualidad que están presentes en el grupo. Dependiendo de las aportaciones, pero en general la sexualidad es a menudo mal entendida y puede ser un concepto difícil de articular completamente. Hay muchas ideas diferentes sobre lo que es la sexualidad y lo que significa. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) define la sexualidad de la siguiente manera: La sexualidad es "...un aspecto central del ser humano a lo largo de la vida [que] abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. La sexualidad se experimenta y se expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Aunque la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no siempre se experimentan o expresan todas ellas. La sexualidad está influenciada por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, legales, históricos, religiosos y espirituales".³⁵

La sexualidad puede tener un significado diferente para las personas en distintos periodos de la vida, y existen diferencias en cuanto a género, edad, cultura y orientación sexual. La naturaleza de la propia sexualidad es única y se crea por una combinación de factores biológicos y culturales y va cambiando con el tiempo. Se construye socialmente y por eso hay grandes variaciones entre culturas, grupos étnicos, etc. A

menudo, cuando la gente ve la palabra "sexualidad", piensa en relaciones sexuales u otra actividad sexual. La sexualidad es mucho más que sentimientos sexuales o relaciones sexuales. Es una parte importante de la identidad personal. Incluye pensamientos, sentimientos, comportamientos de ser hombre o mujer, así como estar en una relación que incluye la intimidad sexual. La sexualidad es fundamental en la existencia humana.

Escaparate -Caja #3

Método: "Círculos de sexualidad"

La actividad permite al grupo hablar de la sexualidad desde su punto de vista. A uda a agrupar el abanico de temas relacionados con la sexualidad y presenta una visión práctica para reflexionar sobre el significado de la sexualidad y las propias creencias sobre la misma.

Este método comienza con una lluvia de ideas de todas las palabras que al grupo se le ocurran asociadas a la "sexualidad". Cada participante puede escribir o dibujar sus aportaciones en un post it o en una pequeña tarjeta de papel.

A continuación, los facilitadores dibujan 5 círculos en un rotafolio o pizarra. Todo lo relacionado con la sexualidad humana puede caber en uno o varios de estos círculos.

5 círculos:

- **Intimidad:** Sentirse emocionalmente cerca de otra persona y aceptar la cercanía a cambio. Tener intimidad con alguien es sentir una relación personal cercana, familiar y generalmente afectuosa o cariñosa con otra persona o grupo.
- **Identidad sexual:** La comprensión de una persona sobre quién es sexualmente, incluyendo el sentido de su género, los roles de género definidos culturalmente y la orientación sexual.
- **Sensualidad:** Sentir placer por el propio cuerpo y por otros cuerpos, especialmente el de las parejas sexuales. La sensualidad también nos permite disfrutar del placer que nuestro cuerpo puede darnos a nosotros y a los demás. Sentirse físicamente cerca de otra persona.
- **Salud sexual y reproducción:** Incluye información sobre la reproducción, las relaciones sexuales y los diferentes actos sexuales, la anticoncepción, la expresión sexual y la anatomía sexual reproductiva, entre otros.
- **Poder sexual sobre otros:** Abusar del sexo o la sexualidad para influir, manipular o controlar a otras personas, como la seducción, el acoso, el abuso sexual o la violación.

Se invita al grupo a colocar sus palabras y dibujos en el círculo apropiado en el suelo.

Importante: Debe quedar claro para el grupo que el último círculo (poder sexual sobre los demás) se refiere a una forma de violencia (violencia sexual) y no debe percibirse como parte de una definición de la sexualidad. El facilitador también puede optar por dibujar el círculo en un color diferente o en un rotafolio aparte.

Los participantes pueden discutir las siguientes preguntas en grupos más pequeños de 4-5 personas cada uno:

- ¿Qué círculos tienen más palabras asociadas? ¿Por qué?
- ¿Tenemos tendencia a centrar la palabra sexualidad en algunos círculos pero ignoramos otros?
- ¿Cuál de los cinco círculos de la sexualidad te resulta más familiar? ¿Y el menos familiar? ¿Por qué crees que es así?
- ¿Hay determinados círculos en los que te sientas más o menos cómodo para hablar? ¿Cuáles crees que llevan el silencio más pesado y son más difíciles de hablar? ¿Por qué?
- ¿Te imaginas hablar de esto con tus hijos? ¿Con sus padres? ¿Con sus compañeros?

Después de definir y debatir lo que significa la sexualidad, se pueden utilizar las siguientes preguntas para centrarse en la construcción social y los aspectos del poder cuando se trata de la sexualidad: ¿Cómo se asocia la sexualidad con el poder? ¿Quién define el comportamiento sexual responsable? ¿Qué significan los derechos sexuales? Un argumento común es que nuestra cultura, religión o sociedad no tolera hablar

abiertamente de la sexualidad. Este es un argumento poderoso. ¿Es válido? ¿Qué podemos hacer para cambiarlo?

Recursos:

- <https://advocatesforyouth.org/>
- Amnistía Internacional: Hacer realidad los derechos. Talleres de sensibilización sobre el género. <https://www.amnesty.org/download/Documents/ACT770352004ENGLISH.PDF>

Relaciones

Los humanos somos seres sociales. Dependemos de las interacciones y relaciones sociales. Hay muchas formas diferentes de comprometerse o comportarse en las amistades, las parejas o cualquier tipo de relación. El grupo debe reflexionar sobre las creencias en torno a la relación social e íntima y cómo podemos mejorar la calidad y nuestro bienestar. Esto podría hacerse con una actividad en la que los participantes se dividan en dos grupos. Uno selecciona las diez características más importantes para una relación social (amistad) y el otro para una relación íntima.

Otra posibilidad sería leer en voz alta afirmaciones y que los participantes elijan una reacción que se corresponda con su opinión ("De acuerdo", "En desacuerdo" o "No sé"). Las afirmaciones deben incluir estereotipos de género que se reflejen en las relaciones, por ejemplo: "Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa", "La mujer es responsable de la anticoncepción y la prevención del embarazo", "Nunca tendría un amigo gay" o "Debería hablar abiertamente con mi pareja sobre la salud sexual (prevención de ITS/ETS)". Para profundizar en las cuestiones subyacentes, hay que discutir cada afirmación. Tras un breve debate, se invita a los participantes a cambiar sus posiciones o a convencer a sus compañeros de que cambien de opinión.

Dos temas importantes en los que recomendamos centrarse, si no han sido ya mencionados por los grupos:

- "El mito de la virginidad"
- "El poder de la autodeterminación sexual"

Algunos participantes pueden estar ya en una relación o incluso tener su propia familia. Algunos participantes se esfuerzan por convertirse en padres. En general, muchos hombres buscan una relación profunda con sus hijos e hijas y quieren desempeñar un papel más activo en sus vidas. Pero, ¿cómo pueden hacerlo si la sociedad promueve los roles de género tradicionales en los que se considera a las mujeres como las principales cuidadoras y a los hombres como el sostén de la familia? Por lo tanto, este módulo también puede ofrecer un espacio para reflexionar sobre cómo puede ser la paternidad comprometida según la imaginación de los grupos.

Más información

- *Sexual health training course for interpreters*, Briddon D et al (Newcastle Interpreting Service, Newcastle PCT, 2005) Student handbook, training pack and teaching materials on sexual health. Available from www.newcastlepct.nhs.uk
- *Exploring ethnicity and sexual health. A qualitative study of the sexual attitudes and lifestyles of five ethnic minority communities in Camden and Islington* Elam G et al (National Centre for Social Research, 1999) A qualitative study looking at sexual attitudes and behaviours among Jamaican, Black African and South Asian people living in North London. Available from www.natcen.ac.uk
- Elam G y Fenton K, 'Researching sensitive issues and ethnicity: lessons from sexual health', *Ethnicity and Health*, vol 8, no 1 (2003), 15-27. Disponible en www.tandf.co.uk
- *Faith, values and sex and relationships education* Blake S and Katrak Z (PSHE and citizenship spotlight series, Sex Education Forum, National Children's Bureau, 2002)
- <https://www.care.org>
- <https://advocatesforyouth.org/>

³⁵ https://www.who.int/health-topics/sexual-health#tab=tab_2

5.2.5 Módulo 5 - "Autocuidado"

Objetivo del módulo

Las experiencias de impotencia y desamparo deben tomarse en serio. Este módulo pretende crear una conciencia de que estos sentimientos pueden influir fuertemente en las acciones y reacciones y posiblemente pueden llevar a la violencia. El grupo debe reflexionar sobre qué experiencias de impotencia y desamparo traen de su historia vital y qué les ha ayudado a afrontarlas. Además, se debe proporcionar información sobre las reacciones y las dificultades/cargas psicológicas que pueden experimentar las personas tras las experiencias traumáticas. El desarrollo de la conciencia de que puede haber reacciones normales ante acontecimientos difíciles debería ayudar a aliviar a los afectados. También se trata de intercambiar información sobre las estrategias de afrontamiento tras experiencias traumáticas para evitar que las personas trivialicen sus propias reacciones. De este modo, se reflejan las expectativas de los roles de género en relación con la masculinidad tradicional-tóxica y la masculinidad real (alcanzable: masculinidad cuidadora).

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Afrontar los contratiempos, las cargas y las experiencias traumáticas,
- Estrategias y recursos para el autocuidado,
- Problemas de salud mental,
- Beneficios de una masculinidad solidaria.

Contenido

No hay que sumergirse en las profundidades de los acontecimientos que han vivido los participantes. La discusión debe quedarse sólo en la superficie para evitar que los participantes se adentren en el sentimiento experimentado. Es posible que se produzcan reacciones físicas o psicológicas. Anima a los participantes a que digan BASTA si les resulta demasiado.

Masculinidad cuidadora

Ser hombre en nuestra sociedad no sólo significa tener y mostrar un cuerpo masculino, sino también ocupar un determinado lugar como hombre. A veces esto puede significar que los hombres se distancien de las cosas que se asocian con las mujeres (por ejemplo, hacer las tareas domésticas, empujar el carrito del bebé o la bebé incluso el cuidado personal). Parecer masculino, ¿qué significa eso? ¿Ser invulnerable? ¿Ser un hombre intrépido, seguro de sí mismo y valiente? Estas y otras expectativas similares de ser un hombre ponen un listón muy alto, a veces inalcanzable. No cumplir con estas expectativas puede provocar inseguridad y casi nadie habla de ello. Más bien, muchos hombres confirman su masculinidad ante sí mismos y ante los demás, a veces asumiendo riesgos que podrían poner en peligro su propio sustento. Para los hombres y para sus congéneres esto también puede convertirse en una amenaza si la "masculinidad" se confirma, por ejemplo, mediante la violencia.

Los hombres se enfrentan desde pequeños a compulsiones y expectativas que dicen que los hombres no deben ser "débiles" o "cobardes" y que los verdaderos hombres no deben llorar, sino que deben ser siempre tipos duros y machos. El primer paso de este módulo es recoger todas las emociones que se les ocurran a los participantes. A continuación, deben enumerar todas las limitaciones que debe cumplir un "hombre de verdad" en su comportamiento. El siguiente paso es ilustrar que muchas emociones de la vida cotidiana no se reconocen y, por tanto, se ignoran, y que las emociones reprimidas sólo se expresan en forma de ira o rabia. De este modo, se muestra a los participantes que a la mayoría de los hombres se les ha enseñado a olvidar las emociones, a reprimirlas o a avergonzarse de ellas. Especialmente, cuando los hombres se

sienten impotentes o desvalidos, los conceptos tradicionales de masculinidad les dicen que deben superarlos ignorando o borrando esos sentimientos.

La contención y el miedo a percibir, mostrar y vivir las propias necesidades son muy elevados, especialmente bajo las exigencias de los conceptos tradicionales de masculinidad. La presión para ajustarse a ciertas imágenes de la masculinidad tradicional puede conducir a una falta de habilidades sociales en el trato con uno mismo y con los demás. Esto puede verse, por ejemplo, en la incapacidad de construir amistades y relaciones duraderas, de pedir ayuda, de admitir la necesidad de ayuda, de imponerse en la vida según sus propios deseos, y mucho más. En cambio, la arrogancia y el comportamiento evasivo se escenifican en los grupos de chicos/varones. Las masculinidades solidarias crean oportunidades para que los hombres profundicen en las relaciones solidarias con los demás y contribuyan a una sociedad más sana y solidaria. Esto tiene efectos positivos tanto para los hombres como para el orden de género existente y el proyecto de igualdad de género.

Autocuidado y desamparo

La impotencia y el desamparo 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, cuando simplemente no sabemos qué hacer.

Es importante destacar que las personas suelen adaptarse a las situaciones (resiliencia). Después de experiencias de miedo, dolor o tristeza, se puede experimentar que al cabo de un tiempo las reacciones disminuyen o desaparecen.

Tras una breve introducción sobre cómo los acontecimientos terribles y traumáticos pueden afectar a nuestro cuerpo y a nuestra salud mental, el grupo puede compartir sus observaciones sobre cómo reacciona la gente cuando experimenta sentimientos de impotencia y desamparo.

Este módulo se centra sobre todo en las estrategias y técnicas de los participantes para hacer frente a estas situaciones. Por lo tanto, se les invita a compartir sus conocimientos y a reforzar los enfoques de los demás.

Escaparate - Caja #4

Método: "Piano del autocuidado"

Este método pretende abarcar la diversidad de estrategias de afrontamiento. Concientiza sobre la importancia del autocuidado y del buen trato a uno mismo. Los participantes reflexionan sobre su bienestar y su salud mental y comparten sus estrategias para mantenerlos.

Cada participante recibe una hoja con las teclas del piano impresas en blanco y negro.

Se les pide que reflexionen sobre estas cuestiones:

- ¿Qué haces para lidiar con el estrés, la impotencia y los malos recuerdos?
- ¿Qué le ayuda a sobrellevar el día a día?
- ¿Qué te da energía y qué te ayuda a que la vida valga la pena?

En las teclas blancas del piano, los participantes escriben su lista de estrategias de autocuidado. En cuanto cada participante haya etiquetado las teclas, se alinean los trozos de papel y se colocan en forma de piano largo.

Siempre que los participantes se sientan agotados o impotentes, pueden "tocar una canción diferente" en su piano. No tienen que pulsar siempre las mismas teclas, sino que aprenden de sus compañeros nuevas estrategias de autocuidado o descubren otras nuevas por sí mismos.

Preguntas para la ronda de reflexión:

- ¿Qué notas cuando miras el piano?
- ¿Has aprendido nuevas estrategias? ¿Hay algo que le resulte familiar?
- ¿Cómo podemos apoyarnos mutuamente cuando nos sentimos impotentes, tristes o de mal humor?

Recursos:

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) *Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark*. Graz: VMG.

Más información

- Huber, M. (2003): *Trauma und die Folgen, Teil 1, Junfermann., sowie Dies: Wege der Traumabehandlung, Teil 2*.
- 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.

5.2.6 Módulo 6 - "Violencia"

Objetivo del módulo

Una mayor atención a la violencia y a sus consecuencias nocivas puede hacer que se tome conciencia de que la violencia es un problema de la sociedad y puede ayudar a reducir el tabú y la vergüenza en torno a esta cuestión. El objetivo de este módulo es facilitar la comprensión de los indicadores de la violencia. ¿Qué determina la violencia? ¿Cómo podemos reconocer la violencia? También debe iniciar un diálogo sobre las diferentes formas de violencia, pero también sobre las formas de ver el tema de la violencia. Además, en este módulo se hace hincapié en la violencia de género y sus antecedentes, actitudes y consecuencias.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Entender qué es la violencia y reconocer las diferentes formas de violencia, sus características e interrelaciones,
- Comprender las raíces y manifestaciones de la violencia de género (VG) y el control coercitivo,
- Reconocer las consecuencias de la violencia para las víctimas y los agresores,
- Comprender el uso de la violencia como delito y el marco jurídico correspondiente.

Contenido

Características de la violencia

La violencia implica dominación, el "dominio" sobre otros. En todos los usos posibles del término "violencia" se trata de un proceso con un efecto poderoso y supresivo o destructivo. Hay dos vertientes: el acto de violencia o la estructura de la violencia, por un lado, y la experiencia de la violencia o la resistencia a la violencia, por otro. La experiencia de la violencia es principalmente una experiencia de impotencia, con la pérdida de agencia como experiencia central.

Los actos de violencia y las estructuras de violencia están interconectados. La violencia personal está vinculada a las jerarquías sociales, por ejemplo entre adultos y niños, hombres y mujeres, personas que se ajustan a unas expectativas claras de rol de género y otras que no.

Además, las relaciones de poder siempre están ligadas a los contextos, por lo que es posible que individualmente el insulto "patata" se perciba como hiriente, mientras que no funciona de la misma manera en la sociedad en su conjunto.

Son muchos los factores que facilitan o impiden la violencia, como la autorización o sanción social y cultural de las formas de violencia, el estatus social de los niños, las cargas familiares por falta de recursos o estrés, y otros factores. Los estereotipos de sexo y género también son importantes en este contexto.

Escaparate - Caja #5

Método: "Entender qué es la violencia"

Los participantes aprenden a reconocer la violencia en sus diferentes formas. Conocer e identificar la violencia es una forma indispensable de prevenirla. La violencia de género se aborda explícitamente a través de los ejemplos dados. Los participantes reflejan su propia valoración y experiencia con la violencia.

Este método comienza con una breve introducción sobre la violencia y sus ejemplos: "El uso intencional de la fuerza física o del poder, en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones". (Definición de violencia de la OMS)

En el siguiente paso, se utilizan viñetas de casos que describen brevemente esas que implican todos los comportamientos violentos, pero con diferentes niveles de legitimidad. Cada viñeta se escribe en un papel de rotafolio distinto.

Los facilitadores o intérpretes leen una viñeta de un caso y se pide a los participantes que levanten una cartulina roja (que significa: comportamiento violento ilegítimo, inaceptable, ilegal) o una verde (uso legítimo, aceptable de la violencia). Después de cada caso, se invita a dos participantes a explicar su justificación opuesta o la misma. El trabajo de lo/as facilitadore/as consiste en aclarar las características del comportamiento violento en cada asunto concreto.

Posibles viñetas de casos:

- "Dos boxeadores luchan en el ring." Discusión: el boxeo como norma socialmente aceptada, cumplimiento de las reglas, voluntariedad del escenario; imágenes tradicionales de hombres de dureza y fuerza.
- "Un hombre amenaza airadamente a otro: 'Te romperé los huesos si no dejas de insultarme'." Debate: ciclo de violencia y escalada; conexión entre la ira y las emociones; amenaza delito penal en la UE; alternativas no violentas en esta situación.
- "Un policía dispara a un presunto ladrón que huye". Debate: uso legalizado de la violencia; uso legítimo de las armas; autoridad estatal como norma social; posibilidad de un malentendido; violencia policial y posibilidad de discriminación hacia las minorías como violencia estructural.
- "Una madre abofetea a su hijo por traer una mala nota a casa". Discusión: caso de violencia física familiar; ilegal castigar físicamente a los hijos en la UE; la agresión de la madre desplazada contra el hijo puede deberse a su victimización por parte del padre.
- "Un hijo llama 'gilipollas' a su padre en una discusión, éste le empuja y el hijo se cae". Discusión: caso de violencia familiar física; insolencia del hijo y violencia paterna; el comportamiento del hijo es psicológico/emocional, el padre como adulto es más responsable de no continuar con la violencia; es ilegal castigar físicamente violencia.
- "Un joven hace una foto a una amiga que duerme en el sofá en una fiesta; para ello le levanta el vestido por la cintura". Debate: la violencia sexual como delito; la violación de la intimidad, la explotación del más débil.
- "Una mujer es obligada por su marido a mantener relaciones sexuales". Discusión: violencia sexual; la violación es siempre un delito, incluso en el matrimonio.

Recursos:

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in derSteiermark. Graz: VMG.

Para resumir las características de la violencia, es recomendable una categorización de las diferentes formas de violencia. Diferenciamos cinco formas:

- Violencia física,
- Violencia psicológica y abuso emocional,
- Abuso económico,
- Violencia sexual y reproductiva,
- Violencia estructural.

Violencia de género

También se debe introducir a los participantes en el concepto de violencia de género (VG). Los datos básicos de prevalencia pueden ilustrar que las víctimas de la violencia en las relaciones de pareja, especialmente de la violencia grave, son en su inmensa mayoría mujeres, lo que la convierte en un fenómeno específico de género. Los datos de prevalencia deben referirse a la victimización global de mujeres y hombres, con más detalles sobre la violencia física y sexual. Hay que subrayar que la violencia de género se da en diferentes entornos sociales, pero que la mayor parte está relacionada con la pareja y el contexto familiar.

El origen de la violencia de género está anclado en las relaciones de género de una sociedad. Estas se reflejan en las actitudes y opiniones de los individuos. Para abordar estas estructuras imperantes, se pueden presentar diversas afirmaciones sobre estereotipos de género. A continuación, se invita a los participantes a compartir sus puntos de vista. Las declaraciones que se pueden utilizar, por ejemplo "Un hombre debe acercarse primero a una mujer, y no al revés", "Si una mujer ama a su marido, soportará su mal comportamiento hacia ella" o "Una mujer es la que debe ajustarse a las necesidades y deseos de un hombre, y no al revés."

Una lista de indicadores y consecuencias, como la forma física, social, mental, de comportamiento y financiera, puede facilitar el reconocimiento de la violencia de género cuando se encuentre en sus comunidades y contextos familiares.

Marco jurídico

Por último, se puede ofrecer una visión general del marco legal relativo a la violencia. Entre ellos, la igualdad de derechos y responsabilidades entre los miembros de la pareja, la misma responsabilidad hacia los hijos e hijas, el derecho a tomar decisiones profesionales y económicas independientes, la posesión de bienes personales y la posibilidad de decidir sobre ellos, el mantenimiento de relaciones con compañero/as, amigo/as, parientes y familiares ajenos a la pareja.

Además, deben explicarse los procedimientos legales en caso de violencia de género, incluidos los procedimientos policiales y penales, los servicios que intervienen, las sanciones y las alternativas (asesoramiento y terapia). Esto debería hacerse específicamente para el país de residencia, pero se mencionan los valores comunes de la UE como base para la legislación nacional.

Más información

- Ajduković, D., Ajduković, M., Cesar, S., Kamenov, Ž., Löw, A. & Sušac, N. (2010) *Prevenција nasilja u mladenačkim vezama / Prevention of violence in adolescent realtionships*. Zagreb: SPA.
- Jusupović, D., Žizak, A., Ajduković, D., Kraljević, R., Ajduković, M. & Vrban, I. (2010) *Psihosocijalni tretman počinitelja nasilja u obitelji / Tratamiento psicosocial delos autores de la violencia familiar*. Zagreb: SPA.
- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark. Graz: VMG.

5.2.7 Módulo 7 - "Prevención de la violencia"

Objetivo del módulo

El objetivo de este séptimo módulo es que los participantes aprendan a prevenir el uso de la violencia, especialmente en sus relaciones, incluso en situaciones de ira o estrés. Al explorar su experiencia de la ira (y otras emociones) en situaciones en las que han utilizado la violencia (o estaban a punto de hacerlo), aprenderán a identificarla lo antes posible y a comprender cómo la ira tiende a afectar y limitar el funcionamiento de nuestras mentes y cuerpos. Incluso en situaciones de estrés o de ira, el uso de la violencia es siempre una opción. Los participantes compartirán y debatirán diferentes estrategias para evitar el uso de la violencia, como calmar la mente y el cuerpo (por ejemplo, mediante la respiración tranquila), abandonar la situación ("tiempo muerto") o comunicar sus sentimientos y necesidades de forma no violenta.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Autoconciencia y reflexión en situaciones de ira e identificación de diferentes signos de ira,
- Aprender estrategias para no actuar con violencia en situaciones de ira, sino para calmar el cuerpo y la mente, expresar los sentimientos y las necesidades de forma constructiva y abandonar la situación si es necesario,
- Conocimiento de la ira como emoción humana y sus efectos en nuestra mente y cuerpo,
- Conciencia de la violencia como una elección.

Contenido

Cuerpo y mente

Este módulo se centra en las experiencias individuales de sus mentes y cuerpos. Crea un espacio para debatir cuestiones personales e incluye métodos que abarcan técnicas sobre cómo calmarse en situaciones de ira o estrés. Las personas facilitadoras y formadoras pueden empezar con actividades que desarrollen e incorporen una práctica para calmar los cuerpos y las mentes (por ejemplo, "Respiración del ritmo calmante"). La activación del sistema de calma y afiliación facilita un estado mental y fisiológico que posibilita una serie de comportamientos prosociales, de cuidado y de compartir, y por tanto el desarrollo de una ética del cuidado de los demás y de sí mismos, aspecto que suele estar poco entrenado o desarrollado en la praxis de la masculinidad hegemónica.

Experiencia de la ira

La ira es una respuesta defensiva a la amenaza que evolucionó en nuestros ancestros 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 nuestra búsqueda de lo que queremos. También tendemos a sentir ira cuando vemos una injusticia, cuando se bloquea nuestro movimiento hacia algo que queremos o cuando percibimos que otros actúan para perjudicarnos o avergonzarnos. Normalmente, no elegimos sentir ira en estas situaciones; simplemente surge en nosotros cuando nos sentimos amenazados... se trata de nuestro cerebro tratando de protegernos cuando nos sentimos inseguros.

Debido a nuestras primeras experiencias de aprendizaje, las personas nos diferenciamos en cuanto a las situaciones que nos amenazan y nos hacen sentirnos enfadadas, por lo que es bueno aprender a qué situaciones es más sensible nuestro sistema de amenazas. Si hemos sufrido violencia u otras situaciones traumáticas y difíciles, como la discriminación y la injusticia, es posible que nos sintamos amenazadas y nos enfademos más fácilmente. A veces estas amenazas pueden ser físicas, otras veces son sociales ("no le gusto") o están relacionadas con el estatus ("está intentando hacerme quedar mal"), y están vinculadas a

conflictos con otras personas, pero a menudo son simplemente bloqueos y obstáculos a lo que queremos hacer, o esperamos de los demás, que provocan frustración.

Se invita a los participantes a descubrir su experiencia de ira en situaciones en las que se han sentido amenazados o frustrados. Las preguntas orientadoras pueden llevar a reflexionar sobre los efectos de la ira en diferentes niveles: en nuestro cuerpo, atención, pensamiento y razonamiento, imaginación y fantasía, motivación y comportamiento.

Esto pone de manifiesto cómo la ira organiza nuestra mente, y cómo desde ese estado o mentalidad se hace difícil conectar con otras personas, entender sus necesidades, poder escuchar sus palabras, y cómo todo se simplifica a blanco y negro y amigos o enemigos.

Al recoger las experiencias con la ira hay que destacar cómo los aspectos mentales (atención, pensamiento, imaginación) de la ira implican típicamente un proceso de autoconversación negativa o de dar cuerda a uno mismo (incluyendo atribuciones negativas a las personas implicadas, recordando otras experiencias negativas con ellas y no centrándose en la positiva, etc.) lo que crea un círculo vicioso en el que la experiencia corporal aumenta la ira y a menudo conduce a motivaciones y actos violentos.

Escaparate - Caja #6

Método: "Ejercicio de la botella de coca-cola"

Este método distingue la emoción de la ira de la violencia como acción que elegimos utilizar. Los participantes exploran formas de evitar el uso de la violencia incluso cuando están enfadados y aprenden a calmar su mente y su cuerpo y, eventualmente, a utilizar el "tiempo muerto" si es necesario.

Las personas facilitadoras y formadoras preparan una botella de cola fresca y sin abrir. Delante del grupo se agita la botella de cola unas cuantas veces. A continuación, se pide a un participante que la abra de inmediato. Lo más probable es que se niegue, ya que no quiere que la cola se derrame por todas partes.

La metáfora de la botella de refresco de cola agitada: la efervescencia simboliza la ira y la apertura de la tapa representa el uso de la violencia, que crea un desorden para las personas cercanas que, en última instancia, tendrán que "limpiarlo". Esta metáfora trata de poner de relieve que, si bien la ira es una emoción humana y necesaria (desde el punto de vista evolutivo), exteriorizarla y dejar que se derrame en forma de violencia o abuso es siempre una elección y debe evitarse.

La ira representa la efervescencia en la parte superior de la botella que se derrama si se abre, pero el líquido negro que hay debajo suele estar lleno de otras emociones que pueden ser más difíciles de identificar y expresar (por ejemplo, miedo, impotencia, estrés, dolor, frustración, ansiedad, inutilidad, tristeza, soledad, rechazo, trauma).

En la segunda parte, una ronda de reflexión debe centrarse en las estrategias que refuerzan la tapa y dejan que la efervescencia se asiente. Se pide a los participantes que recuerden situaciones en las que se enfadaron mucho pero consiguieron no actuar de forma violenta o abusiva y fueron capaces de calmar su mente y su cuerpo y aplacar su ira y/o expresarla de forma constructiva y, tal vez, resolver el posible conflicto. Todas las estrategias se recogen y pueden clasificarse en las categorías "calmar mi cuerpo", "calmar mi mente" y "actuar de forma diferente".

La idea de un "tiempo muerto" e introduce como último recurso para evitar que se actúe con violencia. La botella puede agitarse de nuevo para crear efervescencia.

Inmediatamente, se pone la botella en el suelo o en la mesa, para dejar que la efervescencia se asiente. De forma comparable, siempre podemos dejar que la situación de "agitación" se asiente hasta que volvamos a estar tranquilos sin actuar de forma violenta ni hacer daño a nadie (derraman o cola por todas partes). Cuando nos calmamos de nuevo (sin efervescencia - sin ira) volvemos a la situación / persona / pareja y compartimos nuestro líquido negro (por ejemplo, explicando qué nos ha hecho enfadar y por qué, nuestras emociones y necesidades subyacentes, preguntando e intentando comprender los sentimientos y necesidades

de la otra persona e intentando llegar a una solución del posible conflicto).

Recursos:

- Adaptado de: King, Andrew (2017). *Engaging men's responses to family violence*. Australia: Groupwork Solutions.
- "Take a time-out!" de la línea telefónica Respect. Disponible en: <https://respectphonenumber.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phoneline-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf>

Más información

- Gilbert, Paul (2009). *The Compassion Mind*. London: Robinson.
- Kolts, Russel (2011). *The Compassionate Mind Approach to Managing Your Anger: Using Compassion Focused Therapy*. Londres: Robinson.
- King, Andrew (2017). *Engaging men's responses to family violence*. Australia: Groupwork Solutions.
- "Take a time-out!" de la línea telefónica Respect. Disponible en: <https://respectphonenumber.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/Respect-Phoneline-Take-a-time-out-leaflet-2020.pdf>

5.2.8 Módulo 8 - "Conclusión"

Objetivo del módulo

Por última vez, los participantes comparten sus experiencias de los talleres y recuerdan los contenidos. Se enteran de las impresiones de otros miembros del grupo ("lo que era importante para ellos y lo que era importante para mí"). El módulo también se centra en el desarrollo de perspectivas para el futuro.

Resultados esperados de aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes deberán tener los siguientes conocimientos y habilidades:

- Actitud autorreflexiva hacia el programa,
- Conciencia de los contenidos para su futuro.

Contenido

Revisión del contenido del programa

Este módulo ofrece a los participantes una última oportunidad de aclarar las preguntas abiertas. Se les invita a recordar el contenido del programa y a expresar su enfoque sobre cómo quieren transferir los conocimientos recién adquiridos. El grupo podría aportar ideas para llevar adelante lo aprendido (por ejemplo, constituir reuniones de reflexión sobre el género de forma regular, mantenerse en contacto con los miembros del grupo mediante reuniones informales, planificar un taller/seminario para los miembros de su comunidad o familia, etc.).

Certificados

Los participantes reciben una confirmación de participación para que se reconozcan los conocimientos adquiridos. Estos certificados deben enumerar exactamente el contenido del programa educativo.

Más información

- Stadlbauer, J. & Scambor, E. (2019) *Men Talk - Leitfaden für Dialogreihen mit männlichen Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten & Drittstaatsangehörigen in der Steiermark*. Graz: VMG

6

Conclusiones y recomendaciones para la aplicación

Conclusiones y recomendaciones para la aplicación

El programa de educación e intervención que aquí se presenta ofrece la posibilidad de llegar a hombres refugiados y migrantes y ofrecerles un espacio para examinar críticamente la masculinidad, la identidad, la biografía y su propio comportamiento, así como el de sus compañeros, respetando al mismo tiempo las normas de calidad. En el último capítulo se da otra mirada complementaria a la implementación de los talleres y se reflexiona sobre las experiencias y lecciones aprendidas en la implementación del programa FOMEN hasta el momento.

6.1. Sostenibilidad

→ Creación de redes

Como ya se ha señalado anteriormente en los Estándares de Calidad, la creación de una red de cooperación mantiene la sostenibilidad del programa y facilita la ejecución de futuros proyectos. En la mayoría de los casos, el programa llega a los migrantes y refugiados que viven en el territorio local y se compromete con las organizaciones locales. Por lo tanto, las personas facilitadoras deben estar en estrecho contacto con los servicios locales y crear una red sinérgica y coordinada entre los servicios. Una buena comunicación con lo/as socio/as de la red (por ejemplo, el personal de los alojamientos de los participantes) es importante para la organización del programa: debido a su estrecha relación con los participantes, su influencia podría ser de gran valor para la motivación de los participantes para asistir a las reuniones constantemente.

El programa pretende responder con flexibilidad a las diferentes necesidades que puedan surgir en el transcurso de los talleres. Por lo tanto, será esencial mapear y colaborar con las personas clave tanto para la preparación como para el desarrollo de la acción (por ejemplo, el marco legal y normativo, las actividades de apoyo a lo/as jóvenes y de inclusión social, los servicios de tratamiento de las víctimas y de los agresores, los servicios de guardería, las oportunidades de colocación laboral, las escuelas de idiomas y los servicios de interpretación, los servicios de tratamiento de las adicciones, los consejos y las normativas para mitigar el riesgo de pandemia, las cuestiones LGBTQI+ y cualquier otro tema). Podría ser útil un acuerdo marco básico, que incluya principios compartidos, entre las ONG, las instituciones, los servicios y las personas formadoras y expertas de las áreas temáticas específicas.

→ Charlas y asesoramiento, autocuidado y supervisión

Además, para garantizar la sostenibilidad del programa, deberían planificarse debates sobre los propios sentimientos y reacciones entre las personas facilitadoras y formadoras (e intérpretes), como precaución para reducir el riesgo de consecuencias psicológicas negativas por experiencias graves de sobrecarga e impotencia. Esta es una de las muchas razones por las que el programa educativo debería ser llevado a cabo por al menos dos personas formadoras más intérpretes adecuadas. Los espacios en los que se puede discutir sobre las diferentes facetas del trabajo, aceptar apoyo y recibir aportaciones para el propio desarrollo son una medida importante para mantener el interés y la alegría en el trabajo.

Mientras que un módulo de este programa ya se centra en las estrategias de autocuidado, como facilitadore/as, formadore/as e intérpretes nunca deberíamos renunciar a nuestra necesidad responsable de adoptar una postura preventiva con vistas al agotamiento y la traumatización secundaria. Esto significa estar atento/a a uno/a mismo/a (en el sentido de autocuidado), reconocer los primeros signos de agotamiento y establecer límites. Trabajar con personas que han experimentado y/o están experimentando dificultades también puede tocar las propias heridas, posiblemente experiencias violentas que aún no han sido procesadas. Es normal que se toquen las propias heridas y es "profesional" ocuparse de ellas, buscar orientación.

Para prevenir aún más el agotamiento o los prejuicios, las supervisiones periódicas son esenciales para todo el personal que participa en el programa. También son medidas importantes para mantener la alta calidad de las prestaciones y permitir el aprendizaje continuo.

6.2. Personas formadoras y facilitadoras

→ Actitudes y reflexiones sobre la violencia

Retomando los requisitos de autocuidado, los propios pensamientos y actitudes con respecto a la violencia desempeñan un papel central en el trabajo con las personas sobre la prevención de la violencia. Es importante que las personas formadoras y facilitadoras tengan un enfoque reflexivo sobre sus propias experiencias y actitudes para poder guiar los diálogos y las discusiones del grupo. Es imposible no verse afectadas por el tema de la violencia. Ser consciente de las propias necesidades es una piedra angular importante para poder hablar abiertamente con los demás. Las personas formadoras con su propia experiencia de violencia pueden encontrar el trabajo desafiante, pero al mismo tiempo su propia experiencia también puede ser vista como valiosa y una fortaleza. En este sentido, cada persona tiene la responsabilidad de evaluar sus propios límites. Si las personas formadoras aún no se han enfrentado a sus propias actitudes y experiencias en este ámbito, existe el riesgo de que se produzcan reacciones irreflexivas durante la impartición de los módulos, lo que puede provocar irritación o escepticismo entre los participantes.

→ Perspectiva antirracista

Además, dado que los hombres migrantes y refugiados se enfrentan a menudo a una doble estigmatización, las personas formadoras y facilitadoras deben seguir normas antirracistas. Esto es esencial, ya que los hombres migrantes y refugiados suelen ser estigmatizados como agresores, lo que provoca prejuicios en la sociedad y en muchas profesiones. Para no reproducir el prejuicio "refugiado-varón" y, por lo tanto, potenciar un enfoque más eficaz hacia el grupo objetivo, las personas facilitadoras deberían:

- Seguir un enfoque no discriminatorio y evitar estigmatizar a los hombres como perpetradores,
- Recibir formación sobre la diversidad intercultural, específicamente en función del grupo objetivo,
- Ser capaz de entender el concepto social de ser un hombre migrante/refugiado y saber cómo tratarlo adecuadamente,
- Ser capaz de reconocer las estructuras sociales sesgadas y racistas que afectan a los medios de vida de los hombres migrantes y refugiados,
- Ser capaz de comprender el concepto de "prejuicio antimusulmán" hacia los refugiados y los inmigrantes,
- Ser capaz de reflexionar sobre el concepto de dinámica de poder de base racial entre lo/as facilitadore/as y los hombres migrantes y refugiados y su impacto,
- Y, además, ser capaz de comprender cómo la salud mental y el comportamiento del grupo destinatario pueden verse afectados al ser socializados en un sistema donde experimentan el racismo estructural y la discriminación.

De ello se deduce que deben participar personas mediadoras culturales si las personas facilitadoras y formadoras no comparten el origen cultural o étnico del grupo destinatario. Lo mismo ocurre con los antecedentes lingüísticos. Si las personas facilitadoras y formadoras no hablan al menos una de las lenguas del grupo destinatario, deberán intervenir traductore/as y recibir información completa sobre el curso y sus objetivos antes de que comience.

Por lo tanto, es razonable que el personal que participe en el programa esté formado por equipos mixtos y multiprofesionales (por ejemplo, con respecto al sexo/género, con respecto a la capacidad lingüística, con respecto a la prevención de la violencia de género, etc.). La diversidad del equipo ofrece diferentes oportunidades para que los participantes se identifiquen con las personas facilitadoras, que pueden tener otras experiencias vitales y antecedentes, o capacidades lingüísticas. El acceso a un equipo multiprofesional y diverso puede incluir a personas expertas en temáticas específicas (derecho, sexualidad, igualdad de género, etc.) y a personas que aportan diferentes habilidades en términos de métodos y enfoques.

6.3. Moderación y facilitación

La siguiente sección contiene sugerencias para una moderación y facilitación sin problemas de los grupos de educación. La responsabilidad de la facilitación del grupo consiste, ante todo, en garantizar que las reuniones se centren en los temas establecidos. Las personas moderadoras deben inspirar y motivar a los participantes y centrarse en sus puntos fuertes y oportunidades, deben detectar y tratar de resolver lo antes posible los posibles conflictos en el grupo, y deben reconocer y validar las opiniones de los participantes y plantear preguntas para incluir al resto del grupo (¿Cuáles son las opiniones de los demás?).

→ Dar una respuesta positiva

Esto significa que las personas facilitadoras no deben pretender "ganar" una discusión con los demás participantes. Expresan una actitud positiva hacia la apertura y el intercambio de opiniones. Esto incluye un interés sincero en los pensamientos y experiencias de los miembros del grupo. Para crear confianza en el grupo, es muy importante dar opiniones positivas sobre temas que son vergonzosos o un tabú. Esto significa, por ejemplo, elogiar la franqueza y la valentía cuando alguien del grupo expresa opiniones cuyo contenido nos parece difícil y que nos cuesta aceptar (por ejemplo, "Gracias por compartir eso, ¿qué piensan los demás?"). La retroalimentación positiva promueve el diálogo, inspira, motiva y crea un clima de aprendizaje y desarrollo.

→ Ser un modelo a seguir

Las personas facilitadoras son modelos de diálogo y cooperación. Por lo tanto, es importante que trabajen activamente en su comunicación y cooperación. Esto señala la equivalencia al compartir tareas y responsabilidades por igual entre ellas, especialmente en la transferencia de conocimientos y la gestión del grupo.

Como modelos de conducta, el trabajo de las personas facilitadoras también simboliza la igualdad de género. La cooperación entre las personas facilitadoras debe simbolizar la igualdad de comunicación, por lo que puede ser una ventaja si más de un género está representado en la facilitación del grupo. El género de las personas facilitadoras influye ciertamente en el proceso del grupo. Esto también se aplica a otros factores, como la edad, la apariencia, la etnia, el estilo de vestir y/o si las personas facilitadoras tienen hijos o hijas.

Las personas facilitadoras también se ven afectadas emocionalmente por las diferentes opiniones. El intento de ocultar los propios sentimientos no suele ser eficaz, porque puede contribuir a que no parezcan auténticos, lo que a su vez puede crear incertidumbre. Los entornos de grupo ofrecen ciertamente la oportunidad de abordar abiertamente las propias reacciones, siempre que se presenten de forma calmada, respetuosa y sin prejuicios (me doy cuenta de que me molesta cuando piensas que una mujer debería casarse con un hombre que la violó porque pienso en lo que sería para mí. Al mismo tiempo, creo que es bueno que digas lo que quieres decir para que podamos escuchar lo que piensan los demás en el grupo.)

→ Reforzar el diálogo

Otra tarea de las personas facilitadoras es promover diálogos en los que los participantes puedan apoyarse mutuamente. Es importante explicar claramente el papel de las personas facilitadoras y las formas de conversación que se promueven al principio. Esto puede reducir las falsas expectativas, como que las personas facilitadoras den consejos o participen en el debate con sus propias opiniones. Desde el principio, los participantes deben ser conscientes de que no es su responsabilidad mantener el debate o dar soluciones, lo que también puede significar no hablar en cuanto se calme el ambiente. Todos los participantes tienen la responsabilidad de contribuir al éxito de las sesiones de grupo.

Durante la introducción de un nuevo tema, existe la oportunidad de introducir los propios temas de los participantes o temas actuales relevantes de los medios de comunicación o de la sociedad local. Las personas

facilitadoras deben evaluar cuánto tiempo se necesita para ello. Cuanta más información haya, menos tiempo habrá para los diálogos. Y son los diálogos los que deben ocupar más tiempo.

→ Continuidad y experiencia

Una de las personas facilitadoras debe estar presente en todas las sesiones, garantizando así la continuidad del grupo, mientras que la otra persona formadora/experta puede cambiar (por ejemplo, trayendo a otras personas expertas para los temas de los respectivos módulos de forma regular). La persona intérprete participa en el diálogo, en la transmisión de la información y en la moderación. Por lo tanto, lo ideal es que la misma persona intérprete acompañe al grupo continuamente.

→ Historias personales

Los participantes aprecian cuando las personas facilitadoras comparten algo de sus vidas. Al principio es mejor revelar menos y sólo cuando el papel de la persona facilitadora es más familiar para el grupo, pueden revelar más sobre sí mismos. Por supuesto, no es obligatorio compartir algo de la propia vida y cada persona tiene que decidir por sí misma si quiere hacerlo. En cualquier caso, hay que prestar atención al tiempo que se necesita para compartir cosas personales, y los participantes deben estar centrados.

→ Reflexionar sobre cómo interrumpir y afrontar las molestias

Todos compartimos diferentes niveles de tolerancia a las situaciones en las que se interrumpen las conversaciones, cuando las personas hablan entre sí al mismo tiempo, cuando las personas perturban el proceso del taller o cuando un participante ocupa más espacio y tiempo que los demás. Puede ocurrir que una de las personas facilitadoras regule los diálogos de forma más estricta. En este caso, es útil para el desarrollo y la cooperación de las personas facilitadoras que reflexionen sobre sus responsabilidades en cuanto a la forma de abordar estas situaciones. Tal vez una de las personas debería practicar la interrupción más a menudo, mientras que la otra intenta contenerse más a menudo.

→ Mantener el silencio

El silencio dentro del grupo puede ser un reto. Soportar este silencio puede resultar más fácil cuantos más módulos se hayan impartido. Si un/a facilitador/a tiende a tomar la palabra en cuanto se hace el silencio, puede desarrollarse rápidamente una dinámica de grupo en la que los participantes esperan que las personas facilitadoras hablen. Al igual que los participantes deben aprender el formato de la conversación y el diálogo, las personas facilitadoras deben practicar cómo aguantar el silencio.

→ La alternancia de seriedad y ligereza

El humor, como componente de los diálogos, es un elemento importante para que las personas regulen su propia vida emocional. Si algunos participantes hacen repetidamente declaraciones humorísticas, se les puede pedir que se esfuercen más en las declaraciones serias. Al mismo tiempo, los participantes que rara vez utilizan el humor pueden obtener una sonrisa extra de las personas facilitadoras y facilitadoras cuando el ambiente es más relajado. La aceptación de los participantes en su estado "tal cual" es un proceso para las personas facilitadoras que debe desarrollarse constantemente. Esto requiere una cierta experiencia en discusiones de grupo y una confianza en el uso de las directrices, para poder romper con ellas.

→ Temas y cuestiones actuales

Las personas facilitadoras deben prepararse para los temas sociales actuales e incluirlos en los diálogos y debates. Los conocimientos previos de las personas facilitadoras pueden ayudar a los participantes a

sentirse valorados y a aportar sus puntos de vista de forma más activa en los diálogos.

→ **Cómo afrontar las decisiones negativas de asilo y las deportaciones**

Las posibles deportaciones de los participantes en medio del programa son retos difíciles. Si esto ocurre, es probable que el grupo sienta la necesidad de hablar de lo sucedido. Siempre debe darse la oportunidad de hablar, ya que el entorno del grupo puede ser una experiencia positiva para los participantes. Una decisión negativa sobre el asilo no debe ser motivo para excluir a un participante del programa. Por eso es importante que haya buenas relaciones de trabajo con lo/as socio/as de la red que puedan estar en condiciones de apoyar a los participantes del grupo en relación con las solicitudes de asilo.

6.4. Traducción y mediación cultural

→ **Lenguaje común**

Para el éxito de los talleres de grupo es necesario que todos los participantes puedan comunicarse en un idioma común. No tienen por qué ser del mismo país. Es importante asegurarse, incluso antes de la primera reunión, de que todos los participantes entienden realmente el idioma en el que se celebra el taller o se interpreta.

→ **Comunicación entre la persona facilitadora y la persona intérprete**

Si las personas facilitadoras no hablan la lengua del grupo como primera lengua, deben tener conocimientos lingüísticos que les permitan dirigir los diálogos o contar con la ayuda de una persona intérprete. La comunicación entre las personas facilitadoras y las intérpretes no debe suponer un reto por la falta de conocimientos lingüísticos de las personas facilitadoras. Si las personas facilitadoras entienden la lengua materna de los participantes, por supuesto que está bien. Los grupos también pueden realizarse en inglés o en cualquier otra lengua común si todos los participantes la entienden.

Lo ideal sería que una misma persona intérprete estuviera presente en todos los módulos. Es importante que exista una relación de confianza entre las personas facilitadoras y la persona intérprete, así como una buena preparación en lo que respecta a las expectativas de la traducción y a las situaciones que pueden darse durante las reuniones de grupo (por ejemplo, conflictos de roles, desacuerdos, reacciones postraumáticas).

→ **Normas de calidad para la interpretación y la traducción**

Hemos elaborado las siguientes normas de calidad para la traducción e interpretación durante los programas educativos:

- La persona intérprete está bien formada y cualificada.
- Una persona intérprete profesional que trabaja con inmigrantes y refugiados no es un/a amigo/a, un padre, una madre, una secretaria, un/a psicólogo/a o un/a trabajador/a social. No debe haber ningún contacto entre los participantes y la persona intérprete más allá del taller.
- La 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 papel profesional (confidencialidad que se firma en un contrato).
- El trabajo de las personas intérpretes es traducir todo lo que se dice y actuar como "mediadoras lingüísticas neutrales" (no como defensoras de los participantes). Esto evita que los participantes entren en diálogo con la persona intérprete y le pidan, por ejemplo, que no traduzca ciertas cosas o que les pida consejo o su opinión. Incluso las frases u oraciones repetidas deben traducirse tal y como fueron expresadas.
- La persona facilitadora se encarga de explicar al grupo el papel de la persona intérprete. La comunicación es con la persona facilitadora, pero la persona intérprete permite una comprensión

y comunicación mutuas. La persona facilitadora también es responsable de cuidar la relación con los participantes. Esto debe aclararse al principio de los talleres, pero puede repetirse de vez en cuando.

- La persona facilitadora y la persona intérprete deben tener una relación establecida: confianza mutua, cooperación, sistema de valores alineado, comprensión mutua de las funciones y los métodos de trabajo, objetivos alineados, competencias interculturales.

6.5. Marco y entrega

Por último, ofrecemos algunas recomendaciones sobre lo que hay que tener en cuenta en la preparación y organización de los programas.

→ Participantes: Tamaño del grupo, edad y relaciones

El tamaño del grupo no debe superar los 20 participantes. Este número es ideal para reflexionar en grupo y permite que cada persona tenga tiempo suficiente para dar su opinión sobre las tareas/ejercicios individuales.

Puede ser positivo que haya mucha variación de edad, pero también puede ser bueno tener participantes de edad similar. Hay que tener cuidado cuando hay mucha variación, porque esto crea una jerarquía de edad: la experiencia demuestra que las personas mayores suelen tomar la palabra y sus opiniones tendrán más peso que las de los más jóvenes, que pueden no tomar la palabra en estas circunstancias.

Las personas emparentadas representan un reto. Por ejemplo, se plantea la cuestión de hasta qué punto dos hermanos o un padre y un hijo quieren o pueden discutir temas como la "violencia contra los niños y las niñas" o la "sexualidad" en el mismo grupo. Las constelaciones padre - hijo suelen silenciar a los hijos. También puede perturbar el proceso para los demás participantes. Para evitarlo, los miembros de la familia pueden participar en diferentes grupos. Al mismo tiempo, también puede ser útil y puede comenzar un proceso de aprendizaje diferente cuando las personas oyen a sus familiares más cercanos hablar de temas diferentes. Esto debe ser considerado por las personas facilitadoras antes de que el programa comience.

→ Plazo y otras tareas

Si el taller dura más de dos horas, debe haber una pausa de 20-30 minutos en medio. Se recomienda que cada módulo se realice en el mismo tiempo limitado. Las pausas ofrecen una buena oportunidad para el intercambio y la socialización.

Es importante que las reuniones tengan lugar siempre a la misma hora y, preferiblemente, en el mismo lugar. Los talleres no deben coincidir con otras actividades (por ejemplo, asistencia a cursos de idiomas, horarios de trabajo, cuidado de niños, etc.). Al mismo tiempo, debe aclararse durante las discusiones preliminares quiénes de los participantes tendrán que cuidar de sus hijos y/o hijas durante los módulos para que se puedan organizar ofertas adecuadas.

→ Ubicación e instalaciones

Se requiere una sala lo suficientemente grande como para ofrecer la posibilidad de un círculo de sillas. Además, debe haber espacio para los rotafolios, el movimiento (ejercicios) y la mesa para la comida/bebidas. Si se necesita apoyo técnico, también hay que tenerlo en cuenta de antemano. Los talleres deben ofrecer un ambiente confidencial (tenga en cuenta: paredes transparentes, ventanas; paredes y puertas finas) - los participantes no deben sentirse observados ni vigilados.

Lo ideal sería un lugar sin barreras. Las condiciones para ello son un acceso nivelado al lugar del evento, la sala, los aseos, los vestuarios y la recepción, la presencia de un ascensor/plataforma elevadora accesible, la colocación y cobertura segura de tuberías, cables, etc. Una sala de reuniones sin barreras se caracteriza por

un diseño claro y sencillo de la sala, mesas a las que puedan acceder fácilmente las sillas de ruedas, espacios suficientemente accesibles para las sillas de ruedas, anchura suficiente para los pasillos, buena acústica en la sala. Deben evitarse las mesas y mostradores de pie.

La sala de reuniones del grupo debe estar situada a poca distancia del alojamiento de los participantes. Si no es posible, se recomienda el reembolso del billete de transporte público para evitar gastos.

→ Preparación del taller

Es necesario estar en el lugar como facilitador/a algún tiempo antes del comienzo de la reunión del grupo para dar la bienvenida a los participantes. Un tiempo suficiente al principio permite que todos se saluden y tomen café o té mientras todos llegan.

Los preparativos también incluyen:

- Proporcionar rotafolios listos para usar, que pueden prepararse antes del inicio de las reuniones o con la persona intérprete antes de cada módulo individual,
- Proporcionar rotafolios en blanco, bolígrafos, listas de tareas, cinta adhesiva,
- Colocar las sillas en círculo,
- Proporcionar té, café, zumo, agua, posiblemente fruta, frutos secos y galletas para las pausas (es una buena idea nombrar los alimentos que se traen en carteles en el idioma de los participantes del grupo, incluyendo información sobre los ingredientes de los alimentos),
- El equipo necesario para los distintos módulos y actividades.

También se recomienda llevar una lista de personas de contacto locales (centros de asesoramiento con servicios de interpretación, etc.), que puede distribuirse a los participantes si es necesario o mostrarse en el rotafolio.

→ Diseño de talleres accesibles y sin barreras

Recomendamos respetar las siguientes normas:

- Lenguaje fácil de entender y habla lenta,
- Horario fiable (anunciar y mantener los descansos),
- Prestar atención a la comprensibilidad y la participación (las personas facilitadoras deben preguntar si los contenidos son comprensibles y si todos están de acuerdo. Deben dejar tiempo para las preguntas y prestar atención a la velocidad del discurso, la densidad y la cantidad de contenido),
- Evitar las abreviaturas si es posible, explicándolas en cualquier caso y escribiéndolas si es necesario,
- Principio multisensorial: transmitir la información a través de varios sentidos (ver, oír, sentir), por ejemplo, mediante un rotafolio, una presentación en PowerPoint, un guión, pero también mediante vídeos, música o ejercicios físicos,
- Descripción verbal y explicación del material visual utilizado (gráficos, imágenes, diagramas),
- Tiempo suficiente para preguntas, repeticiones y descansos.

Por razones de legibilidad, es aconsejable que el material informativo que se distribuya tenga un tamaño de letra suficiente (al menos 12 puntos), un tipo de letra sans serif, un diseño de alto contraste y una redacción comprensible (por ejemplo, evitar palabras extranjeras o abreviaturas). También es conveniente incluir en los folletos los datos de contacto para consultas adicionales.

Notas para las presentaciones de PowerPoint:

- Fondo: blanco
- Texto: negro (colorido en los rotafolios)
- Tamaños de letra - para los títulos: 40 - 44 p. - para el texto: 32 - 36 p. (mín. 24 p.)
- Sin símbolos
- Máx. 25 palabras por diapositiva
- Para imprimir: 2 láminas por página
- Evite las abreviaturas si es posible, al menos explíquelas

Visualizaciones y diseño de rotafolios:

- Utilizar letras de imprenta (no cursivas)
- Prestar atención a la legibilidad (sin adornos)
- Escribir frases cortas
- Evite las abreviaturas (al menos explíquelas)

6.6. Enfoque

Finalmente, es preciso volver a describir el enfoque del programa de educación e intervención en el marco del proyecto FOMEN.

→ Educación e intervención

Dado que los grupos tratan muy a fondo sus propias actitudes y experiencias a lo largo de sus biografías, es importante, una vez más, establecer claramente los límites de los talleres. Los grupos de educación e intervención pretenden fomentar la participación y proporcionar un espacio seguro/valiente para que los participantes entablen una conversación sobre temas como las normas sociales, los estereotipos, la justicia o la violencia. Por lo tanto, es importante aclarar que los grupos de educación descritos aquí son claramente diferentes de los grupos de terapia o de formación contra la violencia. Los participantes en los grupos de terapia o de formación contra la violencia tienen un problema experimentado y/o identificado y tienen el deseo de cambiar, por lo que llegan a acuerdos sobre el objetivo de su propia participación. Dichos acuerdos tienen lugar bajo la dirección experta de terapeutas y formadore/as que influyen y guían sistemáticamente el proceso del grupo para lograr estos objetivos. En cuanto al programa de educación e intervención, el papel de las personas facilitadoras es crear una estructura de confianza y empoderamiento para el grupo y apoyar al grupo para que se centre en temas concretos. En ningún momento el trabajo de las personas facilitadoras es evaluar a los participantes o hacer diagnósticos. Más precisamente, establecen reglas básicas con el grupo para crear un espacio valiente para que los participantes se abran y discutan temas relevantes, además de un espacio seguro, donde las reglas del grupo promueven la estructuración de las interacciones de manera que se creen relaciones lo menos discriminatorias posibles. El desarrollo participativo y la puesta en práctica de dicha interacción deben proporcionar a todos los miembros del grupo un entorno de aprendizaje caracterizado por el respeto mutuo y la sensibilidad. La atención se centra en el aprendizaje de las desigualdades de poder y en el trabajo sobre la propia posición en las diferentes jerarquías sociales con el objetivo de la autorreflexión.

→ Participación voluntaria

Para cumplir estos requisitos, la participación en el programa debe ser siempre voluntaria. Obligar a los participantes a participar puede contribuir a un sentimiento de impotencia y también expresa una relación fuertemente jerarquizada. La elección personal de participar en las sesiones de grupo también puede conducir a la participación activa. No se puede obligar a los participantes que no quieren participar a hacerlo. Por lo tanto, como se describe en las normas de calidad, el programa pretende promover su apropiación por parte de los participantes, lo que les da la oportunidad de formar parte del proceso y de convertirse en socios en la prevención de la violencia.

→ Perspectiva interseccional

Ya se ha mencionado por qué es beneficioso adoptar una perspectiva interseccional sobre los individuos y la sociedad en el trabajo con los participantes. Adoptar una postura interseccional significa ser conscientes de la interacción de diversas posiciones y afiliaciones sociales: ¿Qué combinaciones de sexo/género, raza/etnia, edad, recursos económicos, situación de residencia, nivel educativo y otras categorías afectan a las personas formadoras, intérpretes y a los participantes en el programa? ¿Cómo les afectan? Estas categorías y afiliaciones son construcciones sociales, pero son concretamente efectivas en el mundo real. Por lo tanto, hay que tomarlas en serio y, al mismo tiempo, cuestionarlas y deconstruirlas. Los diseños de identidad individual siempre contienen múltiples afiliaciones. Las personas facilitadoras y formadoras deben tratar esto de forma respetuosa para hacerlos visibles y utilizables como recursos y para estrategias de empoderamiento.

7

Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Ali, D. (2017). *Safe Spaces and Brave Spaces. Historical Context and Recommendations for Student Affairs Professionals*. NASPA Policy and Practice Series, 2.
- Chynoweth, S. (2017). *Sexual Violence against Men and Boys*. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR).
- Cohn, Ruth C. (1975). *Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Polity.
- Farahani, F. K. (2008). *Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research*. London School of Hygiene & Tropical Medicine.
- Freedman, J. (2012). *Engaging Men in the Fight Against Gender Violence: Case Studies from Africa*. New York: Palgrave Macmillan. Retrieved from <https://www.palgrave.com/gp/book/9781137014733>
- Freedman, J. (2016). *Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee "crisis"*. Elsevier, 18-26.
- Hagemann-White, C. (2008): *Vorwort. In Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GiG-net] (ed.), 7 – 10*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Hearn, J. (1998). *The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women*. Sage.
- Howard, T.C. (2014). *Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males*.
- Kavar, M. (2004). *Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable?* Retrieved from <http://www.antigone.gr/files/en/library/selected-publications-on-migration-and-asylum/international/070603.pdf>
- Krug, E. G. & Dahlberg, L. L. & Mercy, J. A. & Zwi, A. B. & Lozano, R. (2002). *World Report on violence and health*. Geneva: World Health Organization.
- Lindsey-Curtet, C. & Holst-Roness, F. T. & Anderson, L. (2004). *Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict*. Geneva: ICRC.
- Messner, M. (2000). *Politics of Masculinities. The Gender Lens, Vol.3*. UK: AltaMira Press Miles, R. (1989). *Racism*. Routledge.
- Njibwakale, S. (2019). *Gender-based violence. Religion in Gender-Based Violence, Immigration, and Human Rights*.
- Pimminger, I. (2012). *Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung*. Barbara Budrich.
- Pittaway, E., & Bartolomei, L. (2018). *Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women*.
- Scambor, C. & Scambor, E. (2017). *Gender Based Violence and the Role of Men (Nasilje na podlagi spola in vloga moških)*. In: Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267. P.115-127.
- Scambor, E., Wojnicka, K. Bergmann, N. (Hg.) (2013). *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights [Authors: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka]*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en>
- UNFPA. (2016). *UNFPA*. Retrieved from <https://www.unfpa.org/annual-report-2016>
- UNHCR. (2010). *Gender-based Violence*. Retrieved from <https://www.unhcr.org/en-au/4794b3512.pdf>
- Vess, J. & Barker, G. & Naraghi-Anderlini, S. & Hassink, A. (2021). *The Other Side of Gender: Men as Critical Agents of Change*. Retrieved from <https://promundoglobal.org/resources/the-other-side-of-gender-men-as-critical-agents-of-change/>