



# Evaluación de recursos y necesidades para la prevención de la violencia de género en hombres migrantes y refugiados en España

## Proyecto FOMEN

---

Jasmin Finocchiaro, Álvaro Ponce,  
Heinrich Geldschläger y Helena Batllori  
(Associació CONEXUS)

Junio 2020



atenció, formació i investigació psicosocials

co-financiado por la EU



## Contenido

1. Introducción.....	3
2. Situación del país: estadísticas de inmigración, políticas y servicios de salud .....	5
2.1. Estadísticas de inmigración.....	5
2.2. Políticas de inmigración .....	7
2.3. Provisión de salud.....	8
3. Métodos y muestra de la evaluación de las necesidades.....	9
3.1. Grupos focales y entrevistas cualitativas.....	9
3.2. Encuesta cuantitativa .....	10
3.3. Muestra.....	11
4. Resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa.....	16
4.1. Necesidades e intereses de los hombres refugiados y migrantes .....	16
4.2. Llegar a los hombres migrantes y refugiados .....	18
4.3. Requisitos y metodologías de los programas de prevención para los hombres refugiados y migrantes .....	20
4.4. Obstáculos a la participación .....	21
4.5. Crear un espacio seguro .....	23
4.6. Cuestiones lingüísticas .....	24
4.7. Ejemplos de buenas (y malas) prácticas.....	25
4.8. Necesidades de lxs profesionales para el trabajo de sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados .....	33
5. Recomendaciones en resumen.....	37
5.1. Trabajo de sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados.....	37
5.2. Desarrollo de capacidades para los/las profesionales.....	38
Bibliografía.....	39
Anexos .....	40
Anexo 1: Información para participantes y formulario de consentimiento informado (para los grupos focales).....	40
Anexo 2: Hojas para anotaciones sobre las principales preguntas (para los grupos focales).....	40
Anexo 3: Cuestionario FOMEN en línea.....	40

Este informe es el resultado del paquete de trabajo WP2 Análisis de necesidades y recursos del proyecto Europeo “FOMEN: Focus on MEN: Trabajo de prevención de la violencia de género con hombres refugiados y migrantes” (REC-RDAP-GBV-AG-2018 - 856614).

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 contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva del equipo del proyecto FOMEN y no puede considerarse que refleje las opiniones de la Comisión Europea.

## 1. Introducción

Este informe de evaluación presenta los resultados del análisis de necesidades y recursos para la sensibilización en cuestiones de género y la prevención de la violencia de género con hombres refugiados y migrantes en España para el proyecto FOMEN.

El proyecto "FOcus on MEN: prevención de violencia de género con hombres refugiados y migrantes" es un proyecto europeo de dos años de duración, financiado por el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (proyecto nº REC-RDAP-GBV-AG-2018 - 856614). Está dirigido por organizaciones asociadas en seis países europeos y está coordinado por el "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 colectivo en situación de vulnerabilidad.

El mundo se enfrenta a enormes olas de migración y, sobre todo a la peor crisis de refugiados y desplazados forzosos desde la Segunda Guerra Mundial (UNFPA, 2016). Huir de la guerra y de los conflictos, el desplazamiento, una ruptura de estructuras sociales y los enormes requisitos de vida desconocidos suponen un gran reto para las relaciones de género tradicionales, las normas y los vínculos sociales. Esto hace que las personas refugiadas e inmigrantes sean vulnerables a sufrir todavía más violencia y discriminación. Los estudios muestran que las mujeres y niñas desplazadas se enfrentan a múltiples formas de violencia como resultado de conflictos, persecuciones y desplazamientos. También hombres y niños sufren violencia tanto en países en crisis como en países de asilo, especialmente en manos de otros hombres (ibid. 2016).

El proyecto FOMEN trata la cuestión de cómo los procesos y las experiencias de migración chocan con las normas de género, especialmente enfocando diversos conceptos de masculinidad (Connell, 2005; Hearn, 1998). Se ha evidenciado que existen variaciones de actitudes hacia la violencia de género en distintas sociedades (por ejemplo, Farahani, 2008). Diferencias de religión, origen étnico o de región tienen un papel importante en la percepción de la violencia de género (Nayak et al. 2003; Macey, 1999). Un impacto significativo de la violencia de género en la salud y el bienestar individual, ya sea como víctimas, agresores o comunidades enteras, se ha hecho evidente. Para minimizar el impacto de las experiencias anteriores de la violencia, hace falta desarrollar servicios de prevención sensibles al género y mejorar los servicios existentes.

El proyecto FOMEN aborda el hecho de que la migración puede crear conflictos entre distintos conocimientos en relación a la violencia de género, por ejemplo, en lo que se refiere a las opiniones sobre relaciones, la familia, la infancia y la juventud, las mujeres, la explotación sexual y las masculinidades. FOMEN pretende mejorar la salud y el bienestar de las víctimas mediante una mayor consciencia de los hombres sobre cómo gestionar sus emociones y crear relaciones sociales, sobre la igualdad de género y sobre los derechos de las mujeres y de la infancia. Los métodos innovadores permitirán el aprendizaje a través de experiencias compartidas: los participantes utilizarán medios creativos de expresión (diálogo o herramientas basadas en el arte), a través de las cuales se fomentará la reflexión sobre las actitudes. Es imprescindible producir y compartir conocimientos de toda la UE para cuestionar las desigualdades que sustentan la violencia de género entre los países de origen y los países de acogida.

El equipo interdisciplinar del proyecto de seis países, juntamente con expertos nacionales, ha identificado las necesidades, los recursos y las buenas prácticas en relación al trabajo preventivo contra la violencia con hombres refugiados e inmigrantes. En base a este análisis, se desarrollarán estándares de calidad para programas de prevención de violencia y se creará un manual para implementar un programa de capacitación para profesionales de los países socios y otros. Dentro del proyecto, se llevarán a cabo programas de

intervención / educación con hombres inmigrantes o refugiados que contrasten discursos xenófobos sobre el tema.

Este informe describe el análisis de necesidades y recursos para trabajar con hombres migrantes y refugiados la sensibilización sobre cuestiones de género y la prevención de la violencia en España. Para este análisis se contó con la participación de profesionales que trabajan con migrantes y refugiados y profesionales que se dedican al ámbito del género y de las masculinidades así como de la prevención de la violencia. Se emplearon metodologías cualitativas (grupos focales y entrevistas) y cuantitativas (una encuesta en línea). A partir de este análisis, se elaborarán y desarrollarán el programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género para hombres migrantes y refugiados y el programa de formación para profesionales que trabajan con ellos.

El presente informe empieza describiendo la situación de las personas refugiadas en España, refiriéndose al contexto social, político y de salud. En el capítulo siguiente, se presentan la muestra de profesionales participantes y los métodos utilizados para el análisis de necesidades, recursos y buenas prácticas en relación al trabajo de prevención de la violencia con hombres refugiados e inmigrantes. A continuación, se presentan los resultados tanto de la investigación cualitativa (en grupos focales y entrevistas) como de la cuantitativa (una encuesta en línea). En particular, se van a analizar las necesidades e intereses de los hombres refugiados y migrantes; los aspectos más importantes que deben incluirse en un programa de sensibilización sobre cuestiones de género y prevención de la violencia dirigido a los hombres refugiados y migrantes y los ejemplos de buenas prácticas existentes en la prevención de la violencia con hombres refugiados y migrantes. Por último, se consideran los conocimientos, requisitos y habilidades requeridas para los/las profesionales con respecto a este tipo de trabajo, así como sus expectativas sobre una formación específica. El capítulo final contiene un resumen de las recomendaciones más importantes que deben tenerse en cuenta en las fases posteriores del proyecto, concretamente en el diseño del programa de prevención y de la formación para profesionales.

## 2. Situación del país: estadísticas de inmigración, políticas y servicios de salud

### 2.1. Estadísticas de inmigración

Actualmente presenciamos los niveles más altos de desplazamiento jamás registrados en el mundo: casi cada dos segundos una persona se ve obligada a desplazarse debido a los conflictos y la persecución. Según datos de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)<sup>1</sup>, **70,8 millones** de personas en todo el mundo se han visto obligadas a huir de sus hogares en el año 2019.

En España, **118.264 personas** han solicitado asilo en 2019, más del doble que en el año 2018, y casi cuatro veces más que en el 2017, según datos proporcionados por la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)<sup>2</sup>. En la *Imagen 1* se puede observar la evolución de los solicitantes de asilo desde 2006 hasta 2019, en la que hay que destacar el crecimiento exponencial a partir del año 2014 en el que hubo casi 6.000 solicitantes, multiplicándose el número casi por 20 en 5 años hasta los más de 118.264 en 2019. De estas personas, un **55%** (64.541) son hombres y un **45%** (53.723) son mujeres. **59.311** tienen entre 18 y 34 años, **34.928** tienen entre 35 y 64 años, **18.468** son niños/as de entre 0 y 3 años, **3.905** son menores de entre 4 y 17 años y, finalmente, **1.652** de las personas que solicitan asilo tienen más de 65 años. En la *Imagen 2* se puede ver la distribución de los solicitantes de asilo según sexo y edad.

*Imagen 1: Evolución de solicitantes de asilo en España*



<sup>1</sup> <https://www.acnur.org/>

<sup>2</sup> <https://www.cear.es/>

Imagen 2: Solicitantes de asilo por sexo y edad



Imagen 3: Resoluciones de solicitudes de protección internacional en España



Como está indicado en la *Imagen 4*, la mayoría de personas solicitantes de asilo en España provienen de Venezuela (40.906) y Colombia (29.363) seguidas por Honduras (6.792), Nicaragua (5.931), El Salvador (4.784), Perú (3.989), Marruecos (2.585) y en la cola quedan las nacionalidades de Siria (2.419), Ucrania (2.383) y Georgia (1.815).

*Imagen 4: Solicitantes de protección internacional por nacionalidad en España*



## 2.2. Políticas de inmigración

El **derecho de asilo** queda recogido como derecho humano fundamental en el artículo 14 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**<sup>3</sup> y desarrollado en la **Convención de Ginebra de 1951**<sup>4</sup> y su **Protocolo de Nueva York de 1967**<sup>5</sup>. El Estado español lo reconoce en la Constitución Española y lo regula a través de su **Ley de Asilo**, y está incluido en la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007**<sup>6</sup>.

La **Ley 12/2009 Reguladora del Derecho de Asilo y de la Protección Subsidiaria**<sup>7</sup> en España reconoce la condición de **refugiado** a toda aquella persona que tenga un temor fundado a ser perseguida en su país por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual y es una forma de protección permanente. La **protección subsidiaria** es revisable cada cinco años y se otorga a las personas que no pueden regresar a su país de origen porque se enfrentarían a un riesgo real de sufrir daños graves, como la condena a pena de muerte o su ejecución, la tortura o los tratos inhumanos y degradantes o las amenazas graves a su vida o integridad por una situación de violencia indiscriminada a causa de situaciones de conflicto interno o internacional. Finalmente, también existe la **protección por razones**

<sup>3</sup> [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.acnur.org/5b0766944.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.acnur.org/5b076dcd4.pdf>

<sup>6</sup> [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17242>

humanitarias, que otorga una protección temporal por razones ajenas a las anteriormente nombradas.

La **Convención de Dublín de 2013**<sup>8</sup>, establece que el Estado miembro de la Unión Europea donde llega por primera vez una persona es el responsable de tramitar el asilo.

Las personas **solicitantes de asilo** son aquellas que han solicitado protección internacional pero todavía no han recibido respuesta sobre su caso por parte de las autoridades españolas. Una vez admitida a trámite la solicitud, debería pronunciarse su resolución en un periodo máximo de 6 meses. Sin embargo, el proceso suele durar más, debido al colapso del sistema.

Durante este periodo de tiempo, los derechos que la legislación española recoge para las personas solicitantes de protección internacional son los siguientes: derecho a asistencia jurídica gratuita e intérprete; derecho a que se comunique su solicitud a ACNUR; derecho a la suspensión de cualquier proceso de devolución, expulsión o extradición que pudiera afectar al solicitante; derecho a conocer el contenido del expediente en cualquier momento; derecho a la atención sanitaria; derecho a recibir prestaciones sociales específicas en los términos que se recogen en la Ley y, finalmente, derecho a ser documentado como solicitante de protección internacional. Además, pasados los 6 meses, la persona solicitante de asilo tiene derecho a trabajar en España.

En el caso de que la solicitud sea denegada, la persona debe abandonar España, excepto si dispone de algún tipo de autorización de residencia. También tiene la opción de recurrir la denegación de su solicitud de asilo ante un tribunal.

### 2.3. Provisión de salud

Tanto las personas solicitantes de protección internacional como las que tienen reconocido el estatuto de refugiado, de protección subsidiaria o de protección por razones humanitarias, tienen derecho al acceso al sistema de acogida. Las ONG que se encargan de realizar el servicio de acogida son, entre otras, Cruz Roja<sup>9</sup>, CEAR<sup>10</sup>, Fundación Cepaim<sup>11</sup>, Accem<sup>12</sup>, Red Acoge<sup>13</sup>, Apip-Acam<sup>14</sup> y Fundación la Merced Migraciones<sup>15</sup>.

La duración total del sistema de acogida es de 18 meses, ampliable a 24 meses para las personas más vulnerables y se divide en 2 fases: la fase de acogida (primera fase) y la fase de preparación para la autonomía (segunda fase). La primera fase comienza con el ingreso en un centro de acogida donde se cubren las necesidades básicas de la persona ofreciéndole alojamiento y manutención. Además, se le proporciona atención social, atención psicológica, formación, interpretación y traducción y asistencia jurídica. Se incluyen también actividades de orientación cultural y formativa, enseñanza del idioma y formación pre laboral y laboral. La segunda y última fase empieza cuando las personas finalizan su estancia en el dispositivo de acogida. En esta fase, se le proporcionan ayudas económicas, un acompañamiento permanente, el aprendizaje intensivo de la lengua y el acceso a programas de empleabilidad y formación.

---

<sup>8</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0031:0059:EN:PDF>

<sup>9</sup> <https://www2.cruzroja.es/>

<sup>10</sup> <https://www.cear.es/>

<sup>11</sup> <http://cepaim.org/>

<sup>12</sup> <https://www.accem.es/>

<sup>13</sup> <https://www.redacoge.org/es/>

<sup>14</sup> <https://fundacionapipacam.org/>

<sup>15</sup> <https://www.lamercedmigraciones.org/>



### 3. Métodos y muestra de la evaluación de las necesidades

El objetivo de esta evaluación inicial del proyecto FOMEN era analizar las necesidades y recursos así como los ejemplos de buenas prácticas en España respecto a la prevención de la violencia de género con hombres (migrantes y refugiados). Específicamente, tenía los siguientes objetivos:

- Analizar las necesidades percibidas del grupo objetivo de hombres migrantes y refugiados con respecto al trabajo de prevención de la violencia de género, teniendo en cuenta cuestiones como el idioma, la cultura, la religión, la educación, los antecedentes sociales, las estructuras familiares, las estructuras policiales y legales, los procesos de asilo (incluidos los marcos legal e institucional de acogida e integración), estereotipos de masculinidad, etc.
- Analizar las necesidades de profesionales que trabajan con migrantes y refugiados en relación con el trabajo de prevención de la violencia de género y, específicamente, para poder implementar un programa de prevención de la violencia con ellos.
- Recopilar y analizar ejemplos de buenas prácticas y oportunidades en este tipo de trabajo, así como dificultades u obstáculos percibidos y estrategias para superarlos, específicamente relacionados con llegar a los hombres migrantes y refugiados y motivarlos a participar en el proyecto, los principales contenidos y metodologías del proyecto de prevención, etc.
- Establecer colaboración con profesionales y organizaciones para la implementación piloto del proyecto (formación de formadores, intervención piloto).

La metodología utilizada fue cualitativa (grupos focales y entrevistas en profundidad) y cuantitativa (mediante una encuesta en línea) y se describe a continuación.

#### 3.1. Grupos focales y entrevistas cualitativas

El equipo de España llevó a cabo la investigación cualitativa con un total de 20 profesionales, la mayoría de Cataluña, consistente en tres grupos focales y entrevistas con tres personas expertas (dos hechas en línea y una cara a cara):

- 29/11/2019: Grupo focal con 6 profesionales (3 hombres, 3 mujeres) expertxs en inmigración y violencia machista, en Barcelona, con 3 investigadorxs del proyecto FOMEN / la asociación Conexus
- 04/12/2019: Grupo focal con 6 profesionales (2 hombres, 4 mujeres) expertxs en inmigración y violencia machista, en Barcelona, con 3 investigadorxs del FOMEN / la asociación Conexus
- 18/12/2019: Grupo focal con 5 profesionales (2 hombres, 3 mujeres) expertxs en el ámbito de inmigración, en Barcelona, con 3 investigadorxs del FOMEN / la asociación Conexus
- 5/12/2019: Entrevista por videoconferencia con dos expertas en inmigración y género y masculinidades, con un investigador del proyecto FOMEN / la asociación Conexus
- 26/02/2020: Entrevista cara a cara con un experto en masculinidades y violencia machista, en Barcelona, con un investigador del proyecto FOMEN / la asociación Conexus.

Los tres grupos focales se constituyeron y desarrollaron en base a una misma organización y estructura. En particular, al principio hubo una breve presentación de la Asociación Conexus y de los dos facilitadores; además, se presentaron lxs participantes, explicando cuáles son sus experiencias laborales. Luego, hubo una presentación sobre el proyecto FOMEN y una visión general de los objetivos del grupo focal. Lxs participantes leyeron y firmaron el consentimiento informado (véase el *Anexo 1*). Para cada bloque de preguntas recibieron una hoja en la que anotar sus ideas principales (véase el *Anexo 2*) antes de discutir las con el resto de participantes.

Se investigó acerca de sus experiencias previas y sus buenas prácticas en el trabajo con hombres migrantes y refugiados o en el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres; sobre las principales necesidades de los hombres migrantes y refugiados con respecto a la sensibilización de género y el trabajo preventivo de violencia; se indagaron las principales necesidades de los y las profesionales que trabajan con hombres migrantes y refugiados en sensibilizar y prevenir la violencia de género; finalmente, se les preguntó sobre sugerencias y propuestas para una futura encuesta que se realizaría on-line con otras/otros profesionales. Los y las participantes primero proporcionaron respuestas por escrito y después discutieron entre ellos las preguntas una por una. Al final del grupo focal, quien quisiera podía compartir otras observaciones.

En el primer grupo focal, los participantes fueron un psicólogo social y coordinador de homes igualitaris, un profesional del Área de Igualdad y No Discriminación de la Fundación Cepaim, un técnico de la Intervención Social en CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado), una coordinadora del Programa de Prevención y Abordaje de la Violencia Machista en áreas laborales, sociales y comunitarias de la Dirección General De Acción Cívica y Comunitaria de la Generalitat de Catalunya, una profesional de Comité para la Acogida De Personas Refugiadas (Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía) de la Generalitat de Catalunya y una técnica del Departamento de Sensibilización, Prevención y Detección de la Violencia de la Dirección General de Acción Cívica y Comunitaria de la Generalitat de Catalunya.

El segundo grupo focal estaba integrado por un educador social de Homes Igualitaris, una técnica de acogida de la Plataforma contra el Racismo, Fascismo e Islamofobia del Ayuntamiento de Granollers, un profesional del Departamento de Atención y Acogida para Violencia Machista (Área de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia) del Ayuntamiento de Barcelona, dos psicólogas y profesionales del Área de Integración en CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) y una profesional del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía) de la Generalitat de Catalunya.

En el tercer grupo focal, los participantes fueron una técnica de primera acogida de personas inmigrantes del Ayuntamiento de Rubí, un profesor colaborador (Diploma de Posgrado) de la Universitat Oberta de Catalunya y Profesional de la Cooperativa Candela, dos técnicas de la Intervención Social en CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) de Sabadell y un profesional de integración social en una escuela.

Las entrevistas con las personas expertas fueron realizadas por un investigador del proyecto FOMEN (de la asociación Conexus) que utilizó el mismo cuestionario presentado en los grupos focales descritos anteriormente, así que, los/las profesionales respondieron a las mismas preguntas. En la primera entrevista, las participantes fueron dos profesionales del Área de Igualdad y No Discriminación de la Fundación CEPAIM de Madrid. En la tercera entrevista participó un educador del Proyecto Canviem-ho.

### **3.2. Encuesta cuantitativa**

A partir de la investigación cualitativa en los 6 países participantes, se elaboró y se consensuó un cuestionario que cubría las mismas áreas temáticas que los grupos focales con las personas expertas y que incluía las propuestas que estas mismas habían hecho a tal efecto. El cuestionario fue traducido a los idiomas de los países participantes, en el caso de España al Castellano y al Catalán, y fue implementado como cuestionario en línea

utilizando la plataforma SoSci Survey (Leiner, 2016) y se puso a disposición de las personas participantes a través de [www.soscisurvey.de](http://www.soscisurvey.de)<sup>16</sup>.

El principal objetivo de la encuesta era complementar la información cualitativa con datos cuantitativos sobre las necesidades percibidas de los hombres migrantes y refugiados y de los /las profesionales respecto a la sensibilización en materia de género y el trabajo de prevención de la violencia; los obstáculos percibidos y las estrategias para superarlos; los ejemplos de buenas prácticas en este ámbito de trabajo. Además, otra finalidad añadida era facilitar la colaboración con profesionales y organizaciones para las siguientes fases del proyecto.

El cuestionario (véase anexo 3) consta de dos partes principales, después de una breve introducción al proyecto FOMEN, del consentimiento informado de los datos socio-biográficos, compuestas por un conjunto de preguntas cada uno.

La primera parte era obligatoria, requería unos 20 minutos para completarse y preguntaba sobre los siguientes aspectos (con respuestas en una escala tipo Likert de 5 puntos):

- la importancia de diferentes necesidades de los hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de sensibilización de género y de prevención de la violencia (11 ítems),
- las estrategias para alcanzar y motivar a los hombres migrantes y refugiados a participar (12 ítems)
- los obstáculos para participar en un programa de este tipo (7 ítem)
- las estrategias para crear un espacio seguro dentro del grupo (8 ítems)
- las estrategias para abordar las diferencias interculturales y lingüísticas (8 ítems)
- la importancia y la medida en que estaban cubiertas las necesidades de los/las profesionales para ofrecer un programa de este tipo (13 ítems)
- ejemplos de buenas prácticas en el trabajo de prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados (5 preguntas)

La segunda parte era facultativa y el objetivo era conocer con más detalle ejemplos de buenas prácticas: los objetivos, las estrategias, los contenidos, los obstáculos, las cuestiones lingüísticas y las principales lecciones aprendidas en el trabajo sobre el género, la masculinidad o la prevención de la violencia de género con hombres migrantes y refugiados. Esta parte fue evaluada por 7 preguntas abiertas.

Finalmente, se proporcionó información sobre cómo recibir los resultados e información sobre las actividades del proyecto, así como la posibilidad de añadir comentarios sobre el cuestionario o sobre el proyecto FOMEN.

### 3.3. Muestra

La muestra fue compuesta por personas expertas en el trabajo con migrantes y refugiados y/o en el trabajo sobre temas de género y masculinidades o en la prevención de la violencia. Se envió una invitación a participar en la encuesta on-line a más de 200 personas expertas que formaban parte de una lista de contactos ya existente o fueron encontradas a través de una investigación en línea. Además, se les pidió compartir el enlace con otras personas expertas conocidas.

En total, para España, contestaron a la encuesta 51 personas, pero tres solo a la primera sección sobre “Información personal e institucional”, por lo que al final, la muestra está compuesta por **48 personas**. 16 personas contestaron al cuestionario en catalán, 31

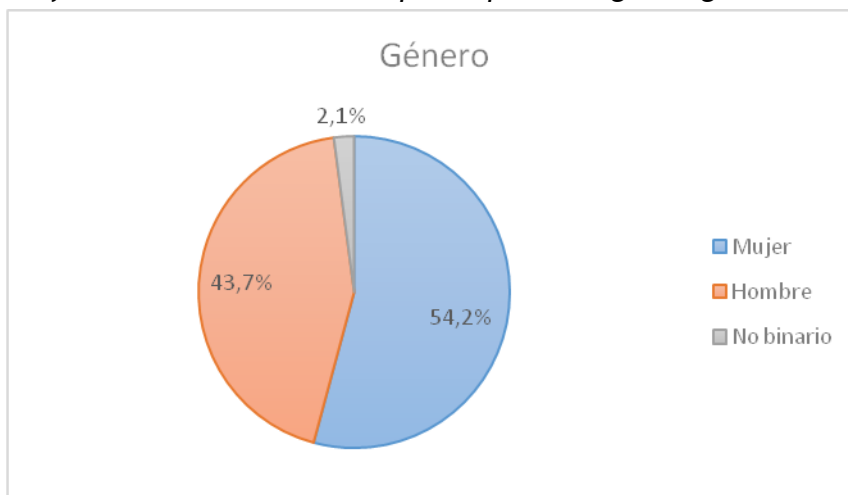
---

<sup>16</sup> Leiner, D. J. (2019). SoSci Survey (Version 3.2.05-i) [Computer software]. Accesible en <https://www.soscisurvey.de>

contestaron en español y una persona contestó en alemán. Por otra parte, 47 trabajan en España, una persona trabaja en Perú y otra tanto en España como en Estados Unidos.

La muestra está compuesta por 26 mujeres, 21 hombres y una persona no binaria (en el *Gráfico 1* están especificadas las frecuencias), con una edad comprendida entre los 25 hasta más de 65 años (en la *Tabla 1* están reportados en detalle las edades de los participantes). Además, en el *Gráfico 2* se pueden observar la profesión y/o la formación básica de la muestra.

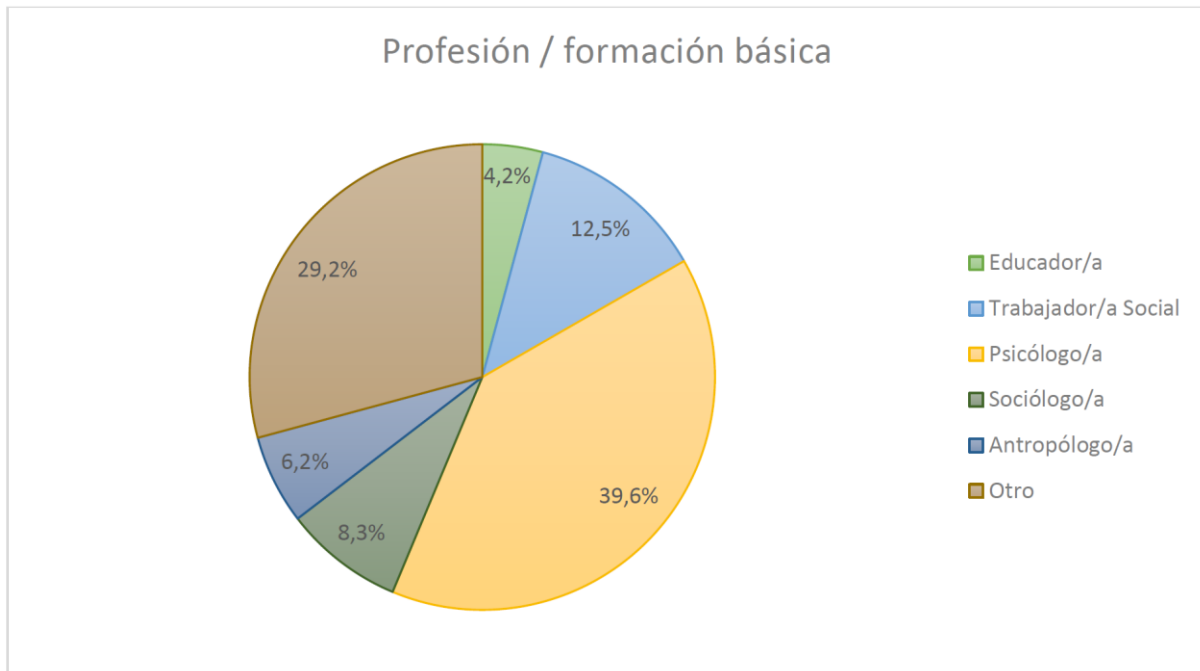
*Gráfico 1: Distribución de lxs participantes según el género*



*Tabla 1: Distribución de la muestra según la edad*

Edad	Porcentaje
25-34 años	37,5%
34-44 años	29,2%
45-54 años	29,2%
55-64 años	2,1%
65+ años	2,1%

Gráfico 2: Distribución de la muestra según la profesión



El 83,3% de lxs participantes vive en el país en el que nació y el 16,7% no. Además, el 22,9% se considera una persona con una historia familiar internacional (mientras que el 77,1% no la tiene). Asimismo, el 95,8% no ha sido una persona refugiada en ningún momento de su vida y el 4,2% sí que lo ha sido.

Considerando que lxs participantes podían elegir más de un área de experiencia, el 28,7% trabaja en el campo de migración/educación intercultural, el 35,1% trabaja en el ámbito de género/masculinidades, el 28,7% trabaja en prevención de la violencia, mientras que el 7,4% tiene otras especialidades. En el Gráfico 3 se pueden observar estos datos. En la Tabla 2 se pueden ver en detalle los años de experiencias que lxs profesionales participantes tienen en estas áreas.

Gráfico 3: Distribución de la muestra según el área de experiencia

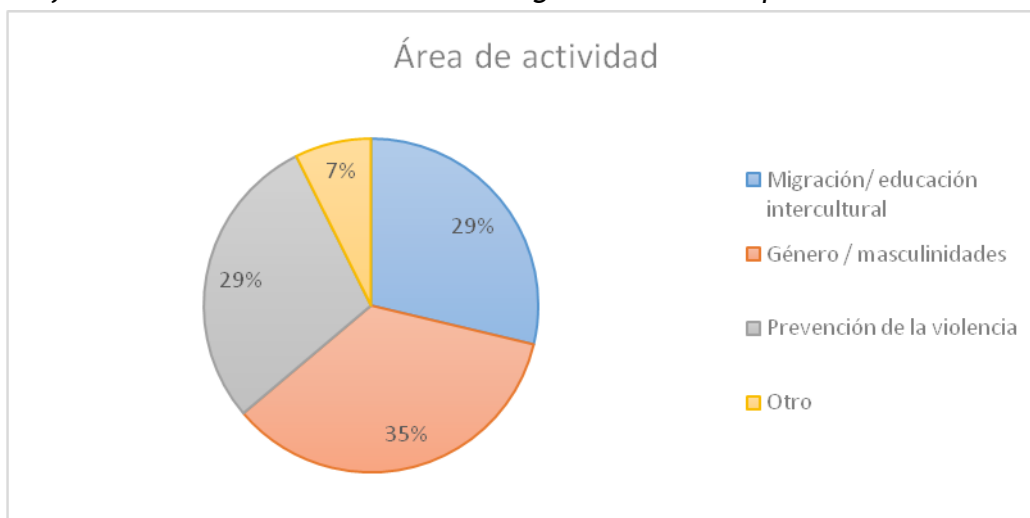


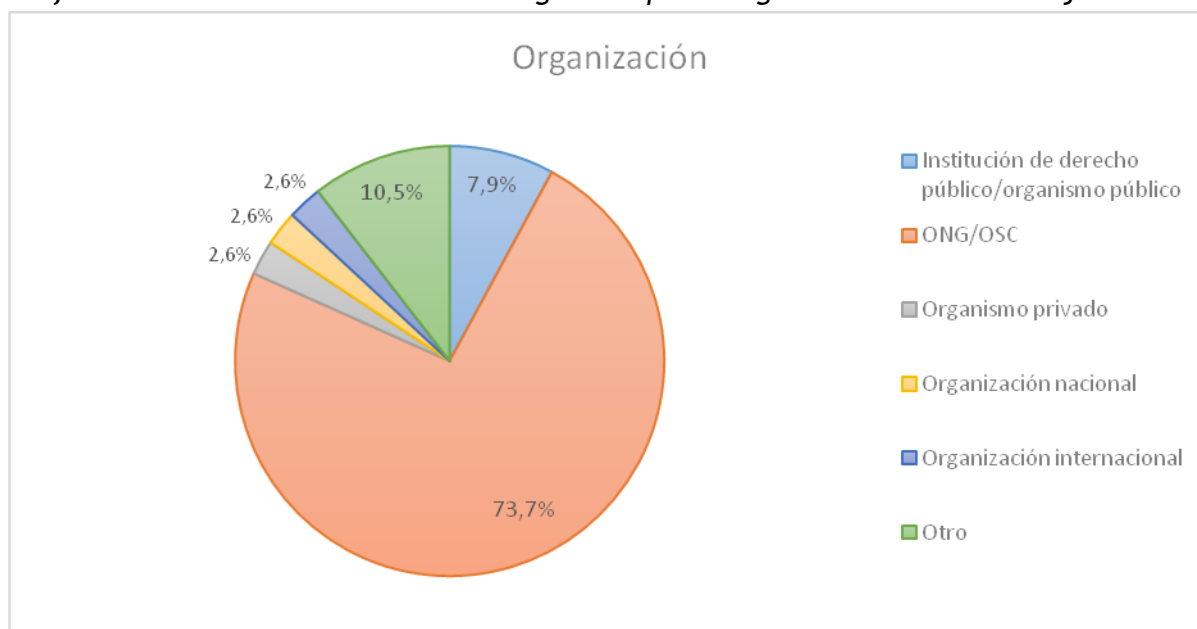
Tabla 2: Distribución de lxs participantes según los años de experiencia

Años de experiencia en esta/s área/s	Porcentaje
Menos de 1	4,2%
1 - 3	29,2%
4 - 10	27,1%
Más de 10	39,6%

Entre lxs participantes, el 20,8% no trabaja en ninguna organización; en la *Tabla 3* y los *Gráficos 4 y 5* están expuestas detalladamente las informaciones sobre las organizaciones en que trabaja el restante 79,2% de lxs participantes.

Como se puede observar en el *Gráfico 4*, casi tres de cada cuatro participantes trabajan en ONGs.

Gráfico 4: Distribución de la muestra según el tipo de organización donde trabajan



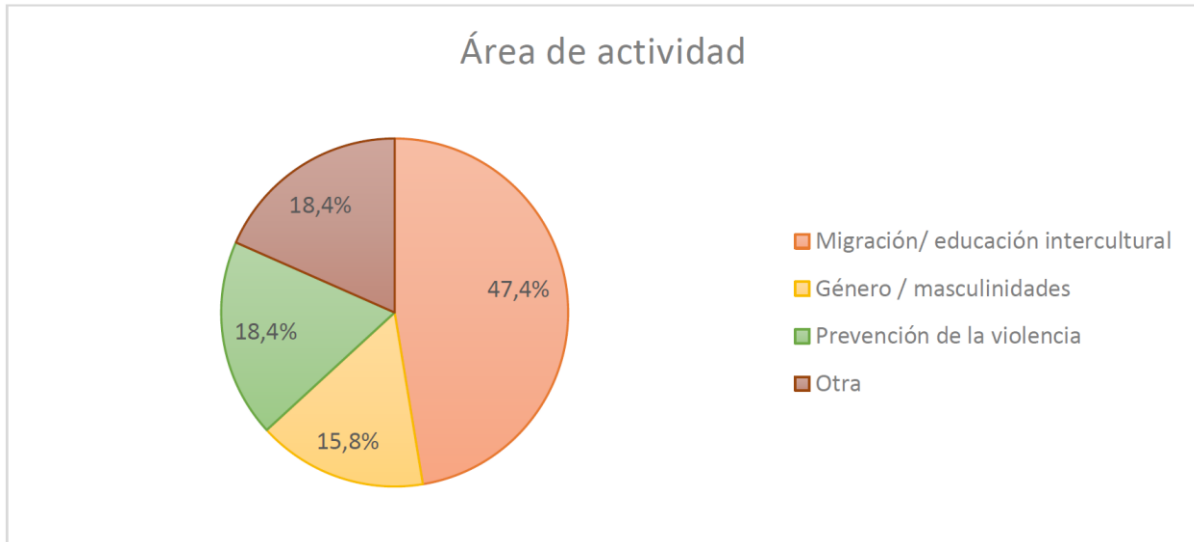
La tabla 3 nos muestra que dos de cada 5 participantes trabajan en organizaciones con más de 100 personas empleadas, mientras que una cuarta parte trabaja en organizaciones más pequeñas (de hasta 10 o entre 11 y 50 empleadxs, respectivamente).

Tabla 3: Distribución del número de empleados/as

Número de empleadxs	Porcentaje
Hasta 10	23,7%
11 - 50	26,3%
51 - 100	10,5%
Más de 100	39,5%

Por último, en el *Gráfico 5* podemos ver que la mitad de la muestra trabaja en organizaciones que se dedican principalmente al área de la migración o educación intercultural mientras que la otra mitad se distribuye de manera proporcional entre las áreas género y masculinidades, prevención de la violencia y otras.

*Gráfico 5: Distribución de las principales áreas de actividad de las organizaciones*



## 4. Resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa

Tanto en los grupos focales como durante las entrevistas, las personas expertas respondieron a las mismas preguntas, por lo que los resultados son comparables y se resumen en este capítulo. De la misma manera, se exponen los resultados de la encuesta en línea, indicando, para cada pregunta, las respuestas en orden de mayor a menor puntuación. Respecto a las respuestas cuantitativas en la encuesta, se han observado pocas diferencias significativas entre sexos y entre personas expertas de diferentes ámbitos (género / masculinidades, violencia de género o migración / educación intercultural). Por ello, en los siguientes capítulos los resultados se presentarán de manera agregada juntos a las diferencias significativas de mayor interés para la encuesta.

En primer lugar, se examinaron las principales necesidades e intereses de los hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de prevención de la violencia de género y las condiciones para hacerlo. En segundo lugar, se investigaron las experiencias de los expertos y los ejemplos de buenas prácticas en la prevención de la violencia. Por último, se indagaron las principales necesidades de los/las profesionales con el fin de ofrecer un programa de prevención de la violencia y sensibilización de género y sus expectativas para participar en un curso de formación.

### 4.1. Necesidades e intereses de los hombres refugiados y migrantes

Esta sección describe las necesidades de los hombres migrantes y refugiados respecto a un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género, primero a partir de la información proporcionada por los/las profesionales en nuestras entrevistas y grupos focales y segundo a partir de los resultados de la encuesta en línea.

#### *Investigación cualitativa*

El primer aspecto que destacan las personas expertas es la importancia de **reconocer y validar las necesidades primarias** de los hombres: la mayoría de los migrantes y refugiados tienen que hacer frente a asuntos como encontrar una casa, la regularización de papeles, las cuestiones legales y de seguridad, buscar un empleo, el arraigo social etc., por lo que precisan asesoramiento y orientación laboral y jurídica. Es importante tener en cuenta que estas necesidades prioritarias pueden también ser un obstáculo para la participación en el programa.

La mayoría de profesionales indicaron que lo que sería de ayuda y facilitaría la intervención es comenzar por hablar del **proceso migratorio** vivido. Durante éste, probablemente vivieron traumas de los que no han podido hablar, como la muerte, la pérdida de personas queridas, los abusos, la violencia, etc. En este sentido, el programa puede ser un espacio seguro para compartir sus experiencias y validar sus relatos. Lxs expertxs reportaron que, durante los talleres, los migrantes y los refugiados realmente pedían ser escuchados, hablar de su miedo por la huida y expresar su sufrimiento.

También más allá del proceso migratorio, muchas personas expertas consideran que lo que les falta a muchos hombres migrantes o refugiados es un espacio de comunicación, o sea un lugar donde puedan **expresarse, compartir** sus experiencias y que estas sean reconocidas por parte de los/las formadores/as, garantizándoles los principios de **confidencialidad y fiabilidad**.

De la misma manera, creen importante abordar su **experiencia emocional**, facilitando la expresión y reconocimiento de sus vivencias y sentimientos, fomentando la escucha y el contacto, manifestando e identificando su propia vulnerabilidad y/o miedo, pero sin reducir el trabajo a una mera educación emocional.

Además, es fundamental atender a sus necesidades **relacionales** ya que pueden vivir una situación de soledad (no voluntaria), una forma de aislamiento debido al hecho de que



dejaron sus vínculos y familia en su país de origen o tener dificultades de integración social debidas al estigma que sufren, entre otros factores. En algunos casos, podría ser útil también perfeccionar o fortalecer sus propias habilidades sociales.

Asimismo, surgió la importancia de abordar el **rol familiar** (como padre y/o marido), la responsabilidad compartida en la crianza de los hijos y en la atención en el hogar, fomentando la equidad de roles.

Finalmente, se considera fundamental transmitir el conocimiento y la comprensión de las **normas** y valores deseados de la **sociedad** que los recibe e interrogarse sobre las formas de normalización de conductas no deseables.

En general, es muy importante abordar sus **intereses, capacidades y conocimientos** para motivarlos y permitirles apreciar y cuestionar su propia cultura y la de acogida.

“Faltan espacios donde poder relacionarse desde el yo y desde la vulnerabilidad, entendida esta como necesaria y sanadora”

“Trabajar desde el interés de la persona y articularlo con el objetivo que busca sensibilizar y crear consciencia en temas de género”

“Tienen la necesidad muy fuerte de ser escuchados”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

### *Investigación cuantitativa*

En la encuesta on-line, se preguntaba cuán importantes son las siguientes necesidades para los hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de sensibilización de género y de prevención de la violencia. En la *tabla 4*, están indicados para cada respuesta los valores medios asignados por parte de lxs participantes, según una escala de 1 = nada importante a 5 = muy importante.

Además, hubo la posibilidad de proporcionar otras respuestas (diferentes de las opciones del cuestionario), entre las que destacan el aprender a gestionar sus emociones y frustraciones, el conocer las vías de integración laboral en el país de residencia y el hablar sobre cómo mantener sus costumbres y cultura para convivir en el país de residencia.

Como se puede observar, las respuestas al cuestionario coinciden con las recibidas durante los grupos focales y entrevistas. De hecho, a la hora de planificar un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género se ha de tener en cuenta que unas de las necesidades más importantes para los hombres migrantes y refugiados que se tienen que considerar son el posibilitar un espacio de seguridad para hablar de su experiencia de migración, del trauma asociado, de la violencia y de la discriminación de la que son víctimas. Así, no sólo se podría crear una relación de confianza sino también abrir una puerta de entrada para después tratar la igualdad de género y la violencia contra las mujeres y niños/as.

Tabla 4: Importancia de las necesidades de los hombres

Necesidades	Promedio
Hablar sobre su experiencia de huida/migración y del trauma asociado con otros hombres migrantes y refugiados	4,3
Hablar sobre la violencia y discriminación que han sufrido y siguen sufriendo, así como de sus consecuencias como base para prevenir la violencia	4,3
Hablar sobre las dificultades y barreras de cara a la participación en el país de residencia	4,1
Reflexionar/ hablar sobre cómo el proceso de huida/migración e integración ha afectado y afecta a su rol e identidad como hombre	4,1
Aprender las opiniones, valores y leyes sobre la familia y sobre roles e igualdad de género en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	4
Aprender las opiniones, valores y leyes sobre la violencia contra las mujeres y niños/as en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	4
Discutir con otros hombres migrantes/ refugiados sobre cómo transformar su rol dentro de la familia y en otras relaciones en el país de residencia	3,9
Conocer las diferentes formas de violencia sexual y de género y sus consecuencias para las víctimas/sobrevivientes	3,9
Aprender sobre flirtear, citas, relaciones sexuales e íntimas en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	3,8*
Aprender las opiniones, valores y leyes sobre LGBTIQ+ en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	3,7

Notas: \* n = 47.

## 4.2. Llegar a los hombres migrantes y refugiados

Durante las entrevistas, los grupos focales y la encuesta en línea, también se trató la manera de acercarse a los hombres migrantes y refugiados para hacerles participar en el programa de trabajo preventivo sobre género y violencia.

### Investigación cualitativa

Los resultados apoyan la idea de informar y promover el trabajo a través de Instituciones y Organizaciones para refugiados y migrantes (por ejemplo, "SAIER<sup>17</sup>"); de asociaciones y proyectos autogestionados por migrantes y refugiados (como "Espacio del Inmigrante<sup>18</sup>") y de personas de referencia que trabajan con ellos. Además, se puede llegar a ellos mediante servicios de acogida y asistencia, servicios sociales, servicios de orientación y servicios de regularización administrativa. Además, pueden ser herramientas de difusión las asociaciones referentes de la comunidad, los Ayuntamientos y las entidades que ofrecen asistencia y asesoramiento jurídico.

<sup>17</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciudadania/es/servicio-de-atencion-inmigrantes-emigrantes-y-refugiados-saier>

<sup>18</sup> <https://espaciodelinmigrante.wordpress.com/>

“Llegar a través de la curiosidad de la parte que les pueda llamar más la atención a ellos o sobre situaciones que nos cuentan”

“Difundirlo como un espacio para conversar, expresar y/o compartir experiencias”

“Los principales puntos fuertes han sido trabajar con referentes de la misma comunidad...”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

### Investigación cuantitativa

En la encuesta, se preguntó a los participantes qué tan buenas creen que son las siguientes estrategias para llegar a los hombres migrantes y refugiados y/o motivarlos en participar en un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género. La *tabla 5* reporta los valores medios asignados sobre una escala de 1 = muy pobre a 5 = muy bueno.

*Tabla 5: Mejores estrategias para llegar a los hombres*

Estrategias	Promedio
Informar y promover el trabajo a través de asociaciones o comunidades locales que trabajan con personas refugiadas o migrantes	4,5
Participación de miembros o líderes respetados entre los refugiados/ migrantes	4,5
Informar y promover el trabajo a través de ONGs/ OSCs que trabajan con personas refugiadas o migrantes	4,3
Hacer las sesiones en o cerca de sus comunidades/ lugares donde viven	4,3
Ofrecer servicio de guardería	4,1*
Informar y promover el trabajo a través de instituciones públicas/ estatales que trabajan con personas refugiadas o migrantes	4
Ofrecer un certificado de participación	3,7
A través del sitio web o las redes sociales	3,1
No mencionar “violencia” en el nombre del programa o en las actividades de difusión	3*
Ofrecer una compensación económica por su participación	2,8**
A través de volantes o folletos	2,7

*Notas: \* n = 47; \*\* n = 46.*

En la respuesta “No mencionar ‘violencia’ en el nombre del programa o en las actividades de difusión” se encontró una diferencia significativa<sup>19</sup> entre hombres y mujeres: las mujeres valoraron mejor a esta estrategia (P = 3,46) que los hombres (P = 2,45).

Además, como antes, los participantes pudieron proporcionar respuestas diferentes, entre las cuales destacan: atender primero a las necesidades básicas de los hombres, presentar modelos ejemplarizantes donde quede patente una mejora y / o cambio sustancial positivo después de haber conocido las cuestiones de género y la violencia que se puede derivar, introducir contenidos relacionados al empleo y al bienestar psicológico.

<sup>19</sup> Diferencia estadísticamente significativa según Test t:  $t(44) = 3.51, p < .001$ .

En este caso también los resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa son convergentes. Se observa que las mejores estrategias para alcanzar y/o motivar a los hombres migrantes y refugiados en participar a un programa preventivo sobre violencia y género son involucrar a asociaciones y organizaciones que trabajan con ellos o miembros respetados/líderes de las comunidades. Resulta interesante que según la encuesta hacer el programa cerca de su lugar de residencia y ofrecer guardería a los hombres migrantes o refugiados se considera claramente una mejor estrategia que ofrecer una compensación económica.

#### 4.3. Requisitos y metodologías de los programas de prevención para los hombres refugiados y migrantes

##### *Investigación cualitativa*

En esta sección se describen las características que debería tener un programa de sensibilización de género y de prevención de la violencia para los hombres refugiados y migrantes.

En términos generales, las personas expertas consideraban esencial **no abordar el tema de género y violencia inmediatamente** al comenzar el programa. Como ya se ha dicho, los migrantes y refugiados tienen otras prioridades y primero piden un espacio donde puedan hablar sobre su situación personal y sus necesidades. Una posibilidad sugerida es empezar, de forma indirecta, por temas con los que tengan interés, por ejemplo relacionados con la inmigración.

Es importante favorecer la **libertad de expresión dentro de ambientes de calidez**, es decir posibilitar la creación de espacios en los que las personas migrantes y refugiadas puedan sentirse cómodas y entendidas. Puede ser útil también proporcionar herramientas de comunicación y de mejora de las habilidades sociales, como la práctica de la **empatía** y de la **asertividad**.

Es imprescindible generar **cohesión de grupo** y facilitar una **participación activa** de los miembros, clarificando las funciones del grupo y poniendo normas que tengan en cuenta los valores de **respeto, aceptación, escucha activa y confianza** para que se comprenda al espacio grupal como un lugar donde ser ellos mismos y poder hablar libremente. Las sesiones, a través de interacciones individualizadas, tendrían que infundir cada vez más seguridad y motivación para abrirse y ser receptivos.

En un **programa** de prevención de la violencia y de sensibilización de género se debería reflexionar y discutir sobre los conceptos de **violencia**, sus formas y de cómo ésta está distribuida. Es fundamental, identificar la violencia contra las **mujeres** y sus dinámicas normalizadas, tanto en España como en otros países. De la misma manera, es importante tratar los ejes de la desigualdad de **género**, su construcción social, sus consecuencias y sus estereotipos. Esto facilitaría los procesos de empoderamiento hacia las mujeres, solucionando miedos o dudas sobre políticas de igualdad de género o movimientos feministas. Otro tema serían los **roles** masculinos y femeninos que se instauran en la sociedad, incluyendo también el significado de ser **hombre** y el papel de ser **padre** (como cuidar de la familia, etc.), con sus consecuencias y dificultades. Es esencial saber cómo se estructura el **patriarcado** y sus efectos en las personas (tanto hombres como mujeres), partiendo de su universalidad, hasta analizar las formas de **micromachismos**<sup>20</sup>.

Los temas de masculinidad y género se estructuran de manera diferente según la cultura y las creencias religiosas, por eso hay que tener cuidado en **adaptar** estos contenidos al contexto sociocultural y económico de los participantes.

---

<sup>20</sup> Bonino, L. (1998). Micromachismos: la violencia invisible en la pareja.

Además, los/las profesionales reportaron que en los talleres con migrantes y refugiados, las personas más jóvenes tenían la sensación de que no pudiesen acercarse a una mujer europea o de muchos interrogantes sobre cómo hacerlo; por eso, otro asunto de tratar son las **relaciones sexuales y afectivas**.

Al mismo tiempo, es importante partir del reconocimiento del trabajo desde una postura positiva, dando **ejemplos** de buenas prácticas existentes en sus comunidades o países y culturas de origen (por ejemplo, los hombres que trabajan nuevas masculinidades en Senegal) o utilizando estudios de casos. Destacar la parte positiva de su cultura va a producir satisfacción y crear protagonismo en los participantes.

Para crear el espacio que permita desarrollar estos contenidos y hablar de estos temas, la clave podría ser utilizar una dinámica de juego y unas **actividades lúdicas** (dibujos, crear un grupo de música, etc.), con el fin de que se sientan cómodos, se reconozcan sus potencialidades, se les infunda curiosidad y se puedan abordar temas tabús.

“Estos contenidos se deberían trabajar transversalmente con toda la ciudadanía para evitar esa doble estigmatización”

“Desarrollo de un plan de trabajo individualizado donde se puedan trabajar diversos aspectos que favorecen el desarrollo de la persona, incluyendo su estado emocional y percepción de las relaciones humanas”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

#### 4.4. Obstáculos a la participación

Otro tema de la investigación tanto cualitativa como cuantitativa fueron los posibles obstáculos para la participación de los hombres migrantes y refugiados en un programa de este tipo.

##### *Investigación cualitativa*

En los grupos focales, surgió la dificultad de trabajar sobre la sensibilidad de género y la prevención de la violencia cuando ya los migrantes y refugiados son **víctimas** de otras formas de **violencia y discriminación**. En ellos puede que se plantee el miedo al juicio o la estigmatización; esto podría resolverse en primer lugar destacando el hecho de que estos temas son problemas estructurales y transversales a todas las culturas. Además, es muy importante evitar el punto de vista eurocéntrico y fomentar una participación intercultural (fortaleciendo también el conocimiento de las diferentes culturas dentro del mismo grupo). En este sentido, una idea que podría ayudar a evitar esta **doble estigmatización**, es crear un **grupo mixto** entre migrantes, refugiados y hombres autóctonos.

Al mismo tiempo, puede haber una **baja motivación** entre los participantes, debido al hecho que puedan no considerar estos **temas relevantes** en su vida diaria; además pueden sentirse atacados como potenciales agresores o no sentirse interpelados y por eso ser **resistentes** a un cambio. No entender bien por qué están allí, podría de hecho llevar al abandono del programa. Por eso, se proponía desarrollar estos temas a través del día a día, interviniendo desde la cotidianidad y presentando los beneficios como hombres que participan en este programa. Incluso, hacer comprender que estos temas no tienen que trabajarlos solo las mujeres, sino que son aspectos que es importante trabajar también con ellos.

Por otro lado, es esencial tener en cuenta asuntos más prácticos como el **calendario**, los **horarios** y la **ubicación** de realización del programa. Además, es mejor si no suponen demasiado tiempo y no son obligatorios.

Igualmente, es importante tomar en consideración el rol de una mujer como facilitadora o traductora.

No se tiene que olvidar tampoco las posibles presiones que pueden surgir desde la religión o la comunidad; incluso, es necesario tener cuenta de las diferencias entra la misma comunidad (geográficas, de clase, etc.).

“Las barreras pueden ser principalmente la mirada social (mujeres como hombres) que hace que huyan hacia un espacio más seguro”

“El sistema actual de los programas de acogida para las personas refugiadas”

“Hay una falta de conocimiento por parte del equipo educativo de cómo aterrizar estos conceptos en la cultura de origen de las personas atendidas”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

### Investigación cuantitativa

Se preguntó lo importante que son los siguientes obstáculos para la participación de los hombres migrantes y refugiados en un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género. En la *Tabla 6*, están reportados los valores atribuidos a cada respuesta en una escala de 1 = nada importante a 5 = muy importante.

Asimismo, los participantes añadieron los siguientes obstáculos: el idioma, la falta de motivación, el no sentirse interpelados ante estos temas, el temor a afrontar comportamientos pasados o presentes de violencia y la normalización, interiorización, o cierta normativización de la violencia en sus países.

*Tabla 6: Importancia de los obstáculos*

Respuestas	Promedio
Sentirse (doblemente) estigmatizado como migrante y (potencial) perpetrador de violencia	4,1
La cuestión no es una prioridad en su situación actual	4,1
Tener que viajar para participar	4,1
Falta de recursos para asistir (tiempo, dinero para el transporte)	4**
Miedo de las consecuencias jurídicas si se revela la violencia	4*
Tener que comprometerse a asistir a un cierto número de sesiones	3,5**

*Notas: \* n = 47; \*\* n = 46.*

Tanto en los grupos focales y entrevistas como en la encuesta en línea, los obstáculos más importantes que podrían afectar la participación de los hombres migrantes y refugiados al programa son el hecho de que este no sea una prioridad en su vida y la doble estigmatización (como migrante y potencial perpetrador de violencia). Además, aunque en la investigación cualitativa no surgió ese tema, otro problema podría ser tener que desplazarse para participar en el programa.

#### 4.5. Crear un espacio seguro

Como ya se ha visto en los anteriores apartados, crear un espacio seguro dentro del grupo para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia se considera un requisito fundamental para poder llevar a cabo este tipo de programa. Por ello, tanto en los grupos focales y entrevistas como en la encuesta, se indagó sobre posibles estrategias para conseguirlo.

##### *Investigación cualitativa*

En primer lugar, se mencionó la promoción de **igualdad** entre miembros del grupo y la formación de vínculos con el/la **formador/a**, poniendo en el centro el respeto y la aceptación incondicional de las diversidades.

Además, se mencionó la idea de utilizar como co-facilitadores **miembros de la comunidad** o del mismo entorno sociocultural para que los participantes se sientan más identificados y se genere confianza.

“Lo primero es conseguir que se sientan acogidos, que tengan un espacio para hablar de su situación personal y necesidades”

“Partir de dinámicas que trabajan la masculinidad para que al mismo tiempo generen cohesión grupal. Generar confianza a partir de entender el grupo como un espacio seguro donde ser ellos mismos, que establezcan normas que vayan en la línea de *lo que se habla en el grupo se queda en el grupo*”

“Fijarse en que somos iguales”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

##### *Investigación cuantitativa*

Se pidió a lxs participantes contestar a la pregunta “¿Qué tan buenas son las siguientes estrategias para crear, tanto como sea posible, un espacio seguro dentro del grupo para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia?”. En la *tabla 7*, se pueden consultar las puntuaciones medias obtenidas en una escala de 1 = “muy pobre” a 5 = “muy buena”.

*Tabla 7: Mejores estrategias para crear un espacio seguro*

Respuestas	Promedio
Promover y crear una atmósfera de inclusión (de no discriminación, pero sí de diversidad de identidades culturales y masculinidades)	4,7
Disponer de mediadores/as culturales o miembros de las comunidades como co-facilitadores/as del grupo	4,7
Adaptar el marco estructural y los contenidos a las necesidades individuales de los participantes (ritmo, límites, antecedentes personales/experiencias)	4,5
Aclarar las normas de confidencialidad (especialmente en los casos en los que la confidencialidad deberá romperse - consentimiento informado)	4,5
Disponer de traductores para los distintos idiomas	4,5*
Fomentar la participación y la conversación entre todos los miembros	4,4
Crear espacios informales de interacción y construcción de relaciones (por ejemplo excursiones, cocina, visitas a museos)	4,3*

*Notas: n = 47; \* n = 46.*

Adicionalmente, los participantes añadieron una mayor implicación de integradores sociales con perfil racial, hacer una entrevista previa a los participantes de acciones grupales e informar de que se trata de intentar conseguir una posible vida mejor para todos los integrantes de la comunidad, basada en el respeto y la libertad.

Por lo tanto, los resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa coinciden: las mejores estrategias para crear un espacio seguro dentro del grupo son promover y crear una atmósfera de no discriminación y disponer de miembros de las comunidades como co-facilitadores/as o mediadores culturales. Destaca que todas estrategias propuestas en el cuestionario recibieron valoraciones muy altas.

#### 4.6. Cuestiones lingüísticas

##### *Investigación cualitativa*

El tema más prominente de todos por parte de lxs profesionales, fue el idioma, que llevó a diferentes perspectivas.

De un lado, algunxs profesionales indicaron la necesidad de emplear un/a **traductor/a** o **intérprete** o **mediador/a** cultural. Mejor si esta figura es de confianza del grupo o tiene el reconocimiento por parte de la **comunidad**. De otro modo, podría ser una figura neutra, la cual debería conocer muy bien la cultura o, por el contrario, podría ser un miembro del grupo con un nivel de idioma más **alto**.

Al mismo tiempo, se debe tener en consideración que si el grupo ya conoce al traductor, este puede adquirir una especie de "poder" sobre los demás participantes. Igualmente, tener una persona más de los/las formadores, podría hacer sentir incómodos a los participantes. Además, otra barrera podría ser que las conversaciones se vuelvan más sencillas, y se simplifiquen hasta no permitir entrar en determinados temas. También se indicó que, si los participantes desconocían el idioma, se desconectaban o empezaban hablar entre ellos. Ante esto, se propuso proporcionar una **formación** previa adaptada, y dar herramientas lingüísticas. Si no, otra solución sería elegir participantes con **dominio avanzado** del idioma, aunque eso llevaría a la automática exclusión de muchas personas.

“Más que la lengua, es conocer al código de funcionamiento”

“El desarrollo de dinámicas o conversaciones a veces se simplifican demasiado y no permite entrar en determinados temas, y con la figura del traductor hemos percibido la incomodidad del usuario y el rol de poder que adquiere el traductor”

“Dificultad no solo a nivel de idioma, sino también a nivel conceptual”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

##### *Investigación cuantitativa*

También en la encuesta en línea se abordaron las cuestiones interculturales y lingüísticas; en particular, se preguntó por la valoración de estas cuestiones. La *tabla 8*, muestra los valores medios obtenidos para cada respuesta en una escala de 1 = “muy pobre” a 5 = “muy buena”.



Tabla 8: Mejores estrategias para abordar las cuestiones lingüísticas

Respuestas	Promedio
Tener como co-facilitadores/as a mediadores/as interculturales capacitados/as o nacionales del país de origen	4,4
Usar recursos audiovisuales/multimedia	4,2
Disponer de intérpretes de la/las comunidad/es local/es	4,1
Usar métodos menos basados o no basados en el lenguaje (como teatro, arte, etc.)	4,1
Disponer de mediadores/as interculturales	4
Disponer de intérpretes profesionales de fuera de la/s comunidad/es local/es	3,5*
Que los propios miembros del grupo realicen las traducciones	3,3

Notas: n = 47; \* n = 46.

Es relevante mencionar que se encontraron dos diferencias significativas entre quiénes trabajan en el ámbito de género / masculinidades y quiénes trabajan en los otros ámbitos (prevención de la violencia, migración / educación intercultural y otros). Las personas que trabajan en el área de género / masculinidades valoraron peor la estrategia “Disponer de intérpretes profesionales de fuera de la/s comunidad/es local/es” (Promedio P = 3,12)<sup>21</sup> que las que trabajan en otros ámbitos (P = 4,38). Además, valoran la estrategia “Que los propios miembros del grupo realicen las traducciones” mejor (P = 3,58)<sup>22</sup> que las personas que trabajan las otras áreas (P = 2,64). Estas diferencias van en línea con lo que se ha recogido durante los grupos focales, en los que personas expertas con experiencia en el trabajo con interpretes habían indicado que servirse de intérpretes que pertenecen a la misma comunidad o al propio grupo puede ser un obstáculo ya que el conocimiento previo puede condicionar tanto a la expresión de los miembros del grupo como a la traducción.

Además, algunxs participantes propusieron utilizar contenidos, imágenes y recursos que visibilicen la diversidad cultural y trabajar pocos temas por sesión como estrategias alternativas.

Durante la investigación cualitativa surgieron diferentes propuestas para abordar el tema lingüístico e intercultural, pero ninguna destacó mayormente. En cambio, en la investigación cuantitativa, la estrategia mejor valorada para abordar estas cuestiones resultó ser tener como co-facilitadores/as a mediadores/as interculturales. De hecho esta idea apareció también durante los grupos focales y entrevistas, pero en la encuesta resultó preferible la figura del mediador cultural respecto a los intérpretes o a los miembros del grupo como traductores, que fue la estrategia peor valorada.

#### 4.7. Ejemplos de buenas (y malas) prácticas

En esta sección se presentan las experiencias previas y las buenas prácticas en la prevención de violencia de género o el trabajo para la igualdad con hombres inmigrantes o refugiados, considerando las estrategias y metodologías que han funcionado y las dificultades u obstáculos y cómo se han superado.

<sup>21</sup> Diferencia estadísticamente significativa según Test t:  $t(44) = 4.02, p < .001$ .

<sup>22</sup> Diferencia estadísticamente significativa según Test t:  $t(45) = -2.51, p < .05$ .

### Investigación cualitativa

En los grupos focales y las entrevistas con personas expertas se mencionaron y describieron una variedad de ejemplos de buenas prácticas que se resumen a continuación:

- “¿Y ellos qué?” (2013)<sup>23</sup> de la **Fundación CEPAIM**. Se trata de un estudio sobre las percepciones, opiniones y actitudes de hombres y mujeres inmigrantes ante la violencia de género.
- “**Hombres de Cuidados**”<sup>24</sup> de la **Fundación CEPAIM**. Se trata de talleres dirigidos a hombres migrantes, refugiados y solicitantes de protección internacional para la prevención de la violencia y la sensibilización sobre los estereotipos y roles de hombres y mujeres. Trabajan temas de cuidado, de violencia, de sexualidad, de seducción, de expresión de emociones, de privilegios, de paternidades, de percepción de las relaciones humanas etc., de manera positiva y con una perspectiva muy abierta. Se utiliza una dinámica participativa, a través de discusiones en grupo, para captar más interés. Lo que se nota es que es difícil atraer los hombres al taller, los que vienen tienen resistencia al cambio ya que no es su prioridad y en algunos se instala un discurso victimista (“yo no soy maltratador”); por eso en la primera sesión se trabaja la motivación. Ya que hay altibajos en la participación, se trabaja también el cuidado con el grupo. Muchas veces pasa que, por la primera vez, los hombres hablan de su miedo durante el viaje; teniendo esto en cuenta, la estrategia es conectarse con sus intereses y necesidades, para abordar los temas de género. Una de las dificultades encontradas es el idioma (uno traducía al otro), por eso un requisito sería que sepan el idioma con una cierta fluidez. La difusión se hace a través de las redes de trabajo, con entidades que trabajan con inmigrantes, con otros programas de CEPAIM, a través de las redes sociales y notas de prensa.

Durante los **talleres** sobre desigualdad de género, se visibiliza que es algo que está presente en todas las culturas, para así romper los prejuicios. Los migrantes y refugiados son conscientes de la discriminación hacia ellos y esa experiencia se utiliza como introducción para enseñarles que existen dinámicas sociales que van más allá de su propio rol individual y hablar de discriminación hacia las mujeres. El objetivo es hacerles entender que si existe una estructura racista, existe también una estructura machista y que ellos pueden ser agentes potenciadores del cambio. En general, siempre se trabaja desde el relato vivencial, desde sus propias referencias y desde una perspectiva feminista. Normalmente la facilitadora es una mujer, pero también pueden ser hombres según la temática que se trata (por ejemplo, violencia o sexualidad). Además, existe una guía<sup>25</sup> donde se explica el funcionamiento del trabajo de la Fundación.

- “**Matins De Juliol a Cabestany**”<sup>26</sup> de **Espai Jove (FEPA - Federació d’Entitats amb Projectes i Pisos Assistits)**. Son sesiones en las que se han tratado diferentes temáticas de manera lúdica, desde un enfoque de educación crítica, con chicos y chicas tutelados y extutelados (de 16 a 23 años, el 80% extranjeros) y con diferentes profesionales como formadores. No hay una sesión específica sobre violencia de género y lo que funciona es no trabajar directamente la temática, sino hacer surgir el asunto durante el debate, en un espacio en el que se sienten cómodos. De esta manera, un chico se había dado cuenta que ejercía violencia contra su novia. Los obstáculos que se encuentran son idiomáticos y en la creación de confianza para abordar temas de violencias de género. El primer problema se soluciona empoderando los que tenían un nivel superior

---

<sup>23</sup> <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2014/01/yellosque.pdf>

<sup>24</sup> <http://cepaim.org/event/taller-hombres-de-cuidados-en-barcelona-saliradelante/>

<sup>25</sup> [http://cepaim.org/wp-content/uploads/2019/06/Gu%C3%ADa-A-fuego-lento-2018-digital\\_Comprimido.pdf](http://cepaim.org/wp-content/uploads/2019/06/Gu%C3%ADa-A-fuego-lento-2018-digital_Comprimido.pdf)

<sup>26</sup> <https://www.fepa18.org/9a-edicio-dels-matins-de-juliol-a-cabestany/>

pidiéndoles que traduzcan para los demás. El segundo problema se trata hablando del asunto durante la última sesión.

- **Programa de mentores en prevención de violencia** (en Män, Suecia). Formación dirigida a chicos y chicas menores de edad, incluyendo migrantes, que se proponen desarrollar capacidades para prevenir e intervenir en situaciones de violencia en el contexto escolar. El objetivo es que las y los jóvenes que reciben esta formación se conviertan en referentes de otros jóvenes dentro del Instituto
- **Laboratorio autobiográfico.** El objetivo era reconectar las personas migrantes con sus identidades y vida pasada. Lo que funcionó fue seleccionar personas con una buena capacidad escrita del idioma vehicular y con un nivel cultural medio-alto. Este tipo de laboratorio puede ser utilizado para abordar el cambio de roles pre y post migración en el tema de la violencia de género.
- **Sesión de psicología etno-cultural.** La finalidad fue trabajar el trauma debido al recorrido migratorio y a la violencia sufrida. Estaban presentes un mediador cultural nativo y dos psicólogos/as, así las personas se podían expresar en su idioma nativo, y el mediador traducía a la o el psicólogo. Las estrategias que funcionaron fueron conseguir configurar un espacio individual para hablar de sus experiencias, ofreciéndoles también seguimiento y soporte. Las dificultades fueron mantener una constancia en las sesiones y al mismo tiempo el número limitado de éstas.
- **Dispositivos de acogida de solicitantes de protección internacional.** En el caso de sospecha de una posible violencia de género en uno de los dispositivos, lo primero es proteger a la víctima. Por eso, hombre y mujer se ubicaron en dispositivos diferentes, para abordar la intervención por separado y recoger informaciones de forma independiente, con la ayuda de intérpretes. En algún caso así se averiguó que el hombre estaba repitiendo el mismo patrón de conducta que en el país de origen. Se dieron cuenta que la percepción sobre la violencia era diferente según el lugar de origen. Además, los hombres se sentían acusados de ser maltratadores porque se alejaba la mujer del dispositivo.
- **Talleres con hombres migrantes y refugiados.** En estos talleres se abordaron temas de masculinidad, sexualidad y sexo-afectividad, familia, cuidado en general, selección laboral, expectativas, etc. y lo que funcionó fue no hablar de violencia al inicio de los talleres. El problema que se comprobó en la intervención fue encontrarse en un marco jerárquico o vertical, o sea ser un hombre occidental que explicaba a los migrantes la violencia machista.
- **Talleres del Proyecto Canviem-ho<sup>27</sup>.** Consisten en un espacio para menores migrantes para promover la perspectiva de género. Se tratan la interculturalidad, la educación emocional, las masculinidades, la incidencia de ser hombre, etc. con referencia a la inmigración. Se tratan también contenidos como lo que está permitido en el flirtear, las maneras de vincularse a las chicas, etc. y se hace una dinámica “trivial” sobre la sexualidad. Las dificultades encontradas son lingüísticas, una capacidad de atención baja y el etiquetamiento que los chicos sentían en contra de ellos.
- **Formación sobre la prevención de la mutilación genital femenina** (en Girona). En estos talleres participan hombres migrantes de África Occidental y se trabaja sobre todo la mutilación genital femenina, analizando las implicaciones para las mujeres y el rol que tienen los hombres en la prevención. Ellos reconocen su falta de conocimiento de las consecuencias para las mujeres y eso lleva a un cambio de su percepción. Se tratan también estereotipos de género y la masculinidad. Lo que funciona como factor motivacional es trabajar con personas referentes de la misma comunidad. Los obstáculos enfrentados son el estigma que viven estos hombres y el hecho de que

---

<sup>27</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/informacion-y-atencion/informacion-y-atencion-los-hombres/proyecto-canviem-ho>

piensen que, dando estas informaciones, las mujeres se emancipen más. En este momento, se está en fase de replicación a otros grupos.

- **Promoción de masculinidades corresponsables y no violentas** (en Colombia). Se realizó un encuentro nacional con hombres representantes de diferentes organizaciones de sociedad civil, incluyendo organizaciones indígenas y afrocolombianas (“masculinidades positivas”). Se trataron la corresponsabilidad en la crianza, en la economía y en el cuidado doméstico, la deslegitimación de la violencia contra mujeres y niñas en espacios públicos y la normalización de actitudes y comportamientos considerados “femeninos” cuando los realizan los hombres. Como estrategia se utilizó la creación de mensajes publicitarios de hombres, dirigidos a hombres. Las dificultades fueron como definir la masculinidad, el abordaje de la corporeidad masculina y la diversidad étnica.
- **Grupos y talleres con hombres de Homes Igualitaris<sup>28</sup>**. Suelen participar hombres migrantes, tanto de Latinoamérica como del norte de África. La intervención parte de la construcción de la identidad masculina (como el hombre se ha hecho hombre, el significado de ser hombre, etc.), reflexionando sobre su manera de compararse con otras personas, sobre sus obligaciones y como estas le afecta a su vida, proponiendo el cambio de roles de género como un beneficio para ellos. En los grupos se trabaja la violencia, las emociones, el autocuidado, las relaciones sexo-afectivas, la figura paterna, etc.; además, en los talleres se trabaja la socialización diferencial y la violencia machista. En estos espacios, los hombres, algunos por primera vez, pueden hablar de su proceso migratorio. Suele ser útil abordar la “triada de la violencia” y sobre todo tratar la violencia hacia ellos mismo (más consumo de drogas, suicidio, etc.) ayuda a conseguir que empiecen a reflexionar y que lleven a un cambio. Los problemas que se encuentran son el idioma, el hecho que los talleres son demasiado largos (30 horas) y obligatorios. Además, se encuentran resistencias por parte de los participantes y muchas veces no hay reconocimiento de la violencia o se echa la culpa a las mujeres.
- **Pisos de CEAR<sup>29</sup>**. A menudo, en las familias son las mujeres las que se ocupan del cuidado de los hijos, de las tareas domésticas, de la búsqueda de pisos, etc. Este asunto se trabajó tanto en las asambleas que individualmente, exponiendo otros modelos de funcionamiento, proponiendo una distribución de tareas distinta, incidiendo en las diferencias culturales, etc. Fue útil trabajar con las creencias de los hombres que piensan ser incapaces de aprender estas tareas y las de las mujeres que creen que los hombres no pueden hacerlas. Las dificultades encontradas eran organizativas, como una falta de protocolos y metodologías, y a nivel de resistencia al cambio. Además, otro obstáculo fue trabajar este contenido cuando ya sufren otras violencias.
- **Programas de Comité para la Acogida De Personas Refugiadas** (Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía). Se trabaja de manera complementaria con entidades de refugiados y solicitantes de protección internacional. En algunas intervenciones, a nivel individual y a través de talleres, se aborda el tema de la prevención en el ámbito de la violencia machista poniendo el foco en la perspectiva de los hombres.
- **Curso sobre masculinidades igualitarias**. Los contenidos abordados fueron el patriarcado, la perspectiva de género, los micromachismos<sup>30</sup>, la construcción social del género, la coeducación, etc. Además, se proporcionaron beneficios en la tramitación del arraigo social. La problemática que se enfrentó fue una falta de conocimiento por parte del equipo de cómo aterrizar estos conceptos en la cultura de origen de las personas atendidas. Una solución podría ser implicar a los referentes de las comunidades en el desarrollo de los materiales y en la creación de los grupos.

<sup>28</sup> <https://www.homesigualitaris.cat/>

<sup>29</sup> <https://www.cear.es/>

<sup>30</sup> Bonino, L. (1998). Micromachismos: la violencia invisible en la pareja.

Fueron señalados también algunos ejemplos de **malas prácticas** en el trabajo de prevención de la violencia. Uno de los expertos reportó que a veces los/las profesionales que gestionan los pisos donde viven los refugiados, no saben qué hacer si se produce violencia dentro de estas familias porque faltan protocolos y una formación sobre este tema. Por eso es fundamental saber quiénes son los profesionales en este ámbito, lo que se puede o no hacer, como derivar, conocer los dispositivos y programas, etc.

“Darse cuenta de estas frustraciones (debidas a factores legales, laborales, sociales) y después hablar de cómo se superan i como afectan a la vida familiar y las relaciones de pareja”

“Normalmente hay un enfoque en el presente de la persona y esa es adaptación, no integración”

“Trabajar en las intervenciones no directamente la violencia de género, sino la construcción de la masculinidad reflexionando sobre su propia manera de compararse con otros hombres y las mujeres”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

### *Investigación cuantitativa*

Prácticamente una de cada tres (el 31,3%) personas expertas que respondieron la encuesta en línea, indicó conocer algún ejemplo de trabajo sobre género/ masculinidad y/o prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados (mientras el 68,7% indicó que no conoce ninguno).

Se mencionaron los **talleres de masculinidad del Ayuntamiento de Logroño** y los **grupos de hombres** solicitantes de asilo en **CEAR**<sup>31</sup>, pero sin proporcionar otras informaciones más.

En cambio, se reportaron los siguientes ejemplos con algo más de información:

- **Protocolo con refugiados/as de Cruz roja**<sup>32</sup>. Además de hacer frente a las exigencias de las personas refugiadas, incluye el trabajo de igualdad de género.
- Proyecto **Salir Delante**<sup>33</sup> de la **Fundación CEPAIM**. Tiene el objetivo de hacer prevención sobre violencia de género y sensibilizar sobre modelos relacionales igualitarios. En particular, el trabajo con los hombres trata de reflexionar sobre la masculinidad hegemónica y las desigualdades de género, reconocer las prácticas de poder cotidianas, cambiar el modelo relacional con las mujeres y con otros hombres, etc.
- **Asociación de Hombres por la Igualdad de Género (AHIGE)**<sup>34</sup>. A través de sus diferentes actividades, favorecen un cambio hacia modelos de masculinidad igualitarios y más libres, con el fin de luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres.
- **Asociación CONEXUS Atención, Formación e Investigación Psicosocial**<sup>35</sup>. Tiene el objetivo de promover la mejora de las relaciones afectivas y familiares, la erradicación de la violencia, y estilos de vida saludables e igualitarios, a través de la atención

<sup>31</sup> <https://www.cear.es/>

<sup>32</sup> <https://www2.cruzroja.es/>

<sup>33</sup> <http://cepaim.org/que-hacemos-convivencia-social/igualdad-de-oportunidades/violencia-genero-salir-adelante/>

<sup>34</sup> <https://ahige.org/>

<sup>35</sup> <https://conexus.cat/>

psicosocial a mujeres, hombres, niños y adolescentes, así como en la formación de equipos profesionales y en la investigación.

- **Talleres Jóvenes de Cuidados<sup>36</sup>** de la **Fundación CEPAIM**. Desde una perspectiva de género e intercultural, se realizan grupos de encuentro entre hombres de los 18 hasta los 30 años, para analizar las identidades masculinas y su influencia en el ámbito personal, sensibilizar sobre la violencia de género y modificar patrones de discriminación hacia las mujeres y posibles conductas violentas.
- **Fundación CEPAIM<sup>37</sup>**. Trabaja con hombres refugiados, a través de programas cerrados y acciones puntuales, promoviendo un modelo de sociedad inclusiva e intercultural, facilitando el acceso a los derechos de ciudadanía y luchando contra cualquier forma de exclusión social.
- **Programa Contexto<sup>38</sup>**. Se atienden a hombres que han ejercido violencia en sus relaciones de pareja y han sido penados. Acuden también migrantes y aunque la intervención sea la misma, además se hace énfasis en su historia de vida y en el impacto del fenómeno migratorio. También se abordan aspectos que tienen que ver con la cultura, el país de procedencia, la religión, etc.
- **The Masculinity Action Project (MAP) (Proyecto de Acción de Masculinidad)** de **Lutheran Settlement House<sup>39</sup>** (Filadelfia). Es un programa cuyos objetivos son prevenir y sensibilizar sobre las violencias de género y entender cómo el dominio y los privilegios masculinos son la causa principal de la violencia doméstica. Se trabaja también para desarrollar la comprensión de que los hombres de todas las orientaciones sexuales pueden ser víctimas de abuso, que son la clave para la prevención y la conciencia de la violencia doméstica liderando e influenciando a otros hombres. El proyecto busca involucrar a cualquiera que se identifique con la masculinidad como defensor contra la violencia. Se hicieron talleres sobre la interrupción de la masculinidad tóxica, la ruptura de las normas, el tomar conciencia de poder causar daño, las tácticas y opciones de la “intervención del espectador” (*bystander intervention*) y la conciencia de los sobrevivientes. Recientemente, se amplió la programación: durante el año pasado, se facilitaron una serie de talleres llamados “**Get Your Boys**” (*Consigue tus chicos*) que exploraron la responsabilidad masculina a raíz del movimiento “#metoo”. Además se completó la primera ronda del “**Programa Socha**”, una formación de varios meses donde los participantes adquirieron habilidades para sanar de la socialización masculina y encontrar formas de actuar según una justicia social de base. El MAP continuará organizando talleres y eventos sobre justicia de género, además de lanzar la segunda ronda del Programa Socha en enero de 2020.
- **Trabajo con refugiados con Cruz Roja<sup>40</sup>**. Los contenidos abordados fueron el género, la igualdad, la masculinidad y las violencias machistas. La principal limitación fue el idioma y no se abordaron bien las cuestiones lingüísticas y culturales. Además, quedaba claro que este trabajo no era prioridad de los hombres y estaban obligados a participar.
- **Talleres con hombres por razones humanitarias y asilo en CEAR<sup>41</sup>** (Málaga). Fue la primera experiencia del CEAR de Málaga en proporcionar talleres con los objetivos de hacer prevención de violencia de género, de sensibilizar sobre ese asunto y crear un espacio de encuentro y reflexión. Las estrategias adoptadas para lograr la participación fueron preguntar y escuchar sobre la situación que les motivó a salir de su país; conectar su propia situación con la de las mujeres, invitando a la empatía; resaltar la importancia de su papel en la mejora de las situaciones y las ganancias personales en el proceso. Los contenidos abordados fueron los efectos secundarios del patriarcado, la

<sup>36</sup> [http://cepaim.org/th\\_event/taller-hombres-jovenes-de-cuidados/](http://cepaim.org/th_event/taller-hombres-jovenes-de-cuidados/)

<sup>37</sup> <http://cepaim.org/>

<sup>38</sup> <https://www.programacontexto.org>

<sup>39</sup> <https://www.lutheransettlement.org/masculinityactionproject/>

<sup>40</sup> <https://www2.cruzroja.es/>

<sup>41</sup> <https://www.cear.es/>

autoestima y el género, las emociones y género, las relaciones de pareja, la violencia sufrida y la ejercida, “mis derechos VS nuestros derechos: la hostilidad horizontal”, la complicidad masculina y las alternativas a la masculinidad hegemónica (nuevas masculinidades). Las dificultades principales fueron el idioma, tener poco tiempo y la participación inconstante a los talleres. Al mismo tiempo, se abordaron las cuestiones lingüísticas con la ayuda de intérpretes y recursos gráficos. Además, lo que se aprendió desde esta experiencia fue la adaptación de los recursos a las diferentes poblaciones: con la población humanitaria se utilizaron más recursos gráficos y de sensibilización más que de prevención; con la población de asilo se logró más profundidad en las acciones. Como profesionales surgió la necesidad de más recursos y de conocer más el medio y la situación de las personas.

- **Proyecto Canviem-ho**<sup>42</sup>. Se hicieron talleres con grupos no mixtos de menores extranjeros no acompañados y los objetivos principales fueron captar la interseccionalidad entre adolescencia, interculturalidad y masculinidad. Sobre el primer tema, se acompañó los chicos en el proceso de individuación, atendiendo a la educación emocional, la asertividad, el desarrollo sexo-afectivo y las relaciones familiares y sociales. Para abordar la interculturalidad, se crearon espacios de descompresión del estrés del proceso de aculturación y se concretó un diálogo intercultural donde poder hablar de los valores y costumbres de la cultura de origen y la de acogida. En relación a la masculinidad, se aplicó la perspectiva de género para hacerles conscientes de la incidencia de la masculinidad en sus relaciones y desarrollo social. Se hizo formación a los equipos de profesionales y grupos de trabajo. Los obstáculos encontrados fueron una falta de red social y cultural en el territorio, incluso una falta de recursos socioeducativos y de contacto con la comunidad de la cultura de origen, que hizo a los chicos vulnerables; además, lxs profesionales tenían creencias y comportamientos machistas y xenófobos; finalmente, el contexto de violencia institucional (con la Ley de extranjería y los centros de atención a niños) y de violencia cultural en los que viven los participantes. Las cuestiones culturales ayudaron a concretar la propuesta y a aumentar la calidad humana, pero al mismo tiempo los objetivos de partida se disminuyeron. Se tomó conciencia de la demanda de los chicos de establecer vínculos sanos, de elaborar la migración, y por parte de las y los profesionales de una falta de conciencia del etnocentrismo.
- **Hombres de Cuidados**<sup>43</sup> de la **Fundación CEPAIM**. En grupos de hombres, los propósitos fueron promover la toma de conciencia corporal y emocional, mejorar las habilidades relacionales y fomentar la participación activa con el fin de convertirlos en agentes de cambio para la creación de una sociedad igualitaria. Las tres estrategias utilizadas para llegar a los hombres fueron un trabajo en red con proyectos, organizaciones y personas de referencia, y plantear una entrevista previa con los participantes. Igualmente, la persona facilitadora del grupo tenía las competencias en materia de trabajo con migrantes, violencias de género y masculinidades. Se abordaron tres principales temas, primero la construcción de las masculinidades: qué significa ser hombre, la socialización diferenciada y los procesos migratorios, la identidad masculina y la masculinidad hegemónica, los mandatos de la masculinidad con sus costes y privilegios. Secundariamente, se abordó la cuestión de hombres y violencias: la violencia de género y sus formas, otras manifestaciones de violencia, como por ejemplo hombres contra hombres u hombres contra sí mismos. Por último, se trataron otros modelos alternativos: la corresponsabilidad, los cuidados, las paternidades positivas, la sexualidad, el cariño, las emociones y el mundo afectivo. Las limitaciones fueron de tipo lingüísticas y culturales, que se intentaron superar con el apoyo de algún participante del grupo; pero hay que tener cuidado porque se deja a su "interpretación"

<sup>42</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/informacio-i-atencio-als-homes/projete-canviem-ho>

<sup>43</sup> <http://cepaim.org/tag/hombres-de-cuidados/>

el mensaje transmitido. Además, fue difícil, para mujeres occidentales, tratar estos temas con hombres que tenían otras prioridades; eso se procuró solucionar a través de la empatía, la escucha emocional, el cuestionamiento de los propios privilegios y firmeza. Asimismo, los participantes asistían de manera irregular y por eso se trató de motivarles, crear suspense de una sesión a otra y un espacio seguro. Lo que enseñó este tipo de trabajo es que, teniendo en cuenta las diferencias según el contexto sociocultural, existe una masculinidad hegemónica y dominante transcultural, que requiere una mirada interseccional y ante la cual hay que marcarse objetivos pequeños.

- **Talleres de Masculinidades de Médicos del Mundo** <sup>44</sup> (en Canarias). Se trata de un proyecto piloto con el fin de formar a personal técnico, hombres y líderes de colectivos migrantes en masculinidades, prevención y sensibilización sobre violencia de género y prostitución. Además, existía la participación de mujeres de la propia asociación. No hubo una dificultad a nivel lingüístico ya que los participantes hablaban castellano, pero sí hubo dificultades en cuanto a la asistencia a los talleres. Por otra parte, no se realizó una adecuada conexión con las comunidades migrantes y resaltó la necesidad de generar el interés de los hombres y adaptarse a sus necesidades y posibilidades para realizar la formación.

Resumiendo los datos cualitativos y cuantitativos, los **objetivos** principales de los ejemplos de buenas prácticas con hombres migrantes y refugiados son la prevención y sensibilización sobre la violencia de género, el desarrollo de capacidades para reconocer las prácticas de poder y para modificar patrones de discriminación y posibles conductas violentas, la promoción de modelos relacionales igualitarios y el abordaje de los recorridos de migración con su cambio de roles y la violencia sufrida.

Teniendo en cuenta la dificultad de atraer a los hombres a los talleres, etc., las **estrategias** principales para llegar a ellos fueron el hacer difusión a través del trabajo en red, de entidades/organizaciones o proyectos/programas que trabajan con inmigrantes y de mensajes publicitarios. Para **lograr su participación** a los talleres, proyectos, etc., lo que dio resultado fue trabajar con personas referentes de la misma comunidad, vincularse a sus intereses y necesidades, no tratar de entrada el tema de violencia y resaltar su responsabilidad hacia un cambio en los modelos relacionales.

Los principales **contenidos** abordados fueron la violencia (tanto ejercida cuanto sufrida) y su deslegitimación, la identidad masculina, el patriarcado, la desigualdad y los estereotipos de género, la masculinidad (hegemónica) y los modelos alternativos igualitarios. De la misma manera, se trabajaron la interculturalidad y los traumas debidos al proceso migratorio, además de la expresión de emociones y la empatía. Igualmente se trataron tanto la crianza, la paternidad y la familia como la sexualidad y la sexo-afectividad.

Las principales **dificultades** para llevar a cabo el proyecto/iniciativa fueron las resistencias por parte de los participantes, debidas al hecho de que este tipo de trabajo no es su prioridad y por otra parte a una falta de reconocimiento de la violencia o a la instalación de un discurso victimista. Además, es complejo trabajar estos temas por el estigma que sienten contra de ellos y porque sufren ya otras formas de violencias. Otros obstáculos fueron la obligación a la asistencia, el conseguir mantener una constancia en la participación y la creación de confianza. Al mismo tiempo, existe una falta de protocolos, metodologías y formación específica sobre violencia y diversidad étnica.

Asimismo, uno de los problemas principales de estas prácticas fue la **cuestión lingüística**, que se superó a través de mediadores culturales y/o intérpretes, seleccionando

---

<sup>44</sup> <https://www.medicosdelmundo.org/>



participantes con buenos conocimientos del idioma o pidiendo a quien tenía un nivel más alto de traducir a los otros miembros del grupo.

Por último, las principales **lecciones aprendidas** desde estos ejemplos de trabajo fueron la necesidad de suscitar el interés de estos hombres, asegurarse que concibiesen el proyecto/programa como un espacio seguro para hablar de su propia experiencia y la importancia de adaptarse a sus necesidades. Incluso, se ha de tener en cuenta que la concepción de la violencia es diferente según el país o la cultura a la que se pertenece, y en este sentido es necesario adecuar la intervención.

#### 4.8. Necesidades de lxs profesionales para el trabajo de sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados

En este apartado, se resumen las principales necesidades de profesionales que trabajan con hombres inmigrantes y refugiados, en relación con el trabajo de sensibilización de género y de prevención de la violencia.

##### *Investigación cualitativa*

En los grupos focales y las entrevistas a las personas expertas se preguntó por tres ámbitos de necesidades de lxs profesionales: sus actitudes, conocimientos y habilidades, los requisitos contextuales y organizacionales y las expectativas y necesidades para una formación específica para desarrollar un programa de prevención de violencia con hombres migrantes y refugiados.

##### *Actitudes, habilidades y conocimientos*

En particular, se analizaron los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar un programa de prevención de violencia con los hombres migrantes y refugiados.

Primero, es importante disponer de materiales, contenidos, **herramientas y pautas de intervención** para el abordaje de la prevención y sensibilización de la violencia de género con los usuarios. Por eso, es fundamental potenciar la sensibilización y obtener o ampliar la **formación sobre género y violencia**, masculinidades, diversidad afectiva-sexual, **migración**, procesos de regularización e interculturalidad, a nivel especializado y de forma periódica. Esto tiene que darse de manera transversal, para que las intervenciones sean adaptadas y contextualizadas a la especificidad de cada situación, ya que existe una intersección de muchas dimensiones.

Además, este aprendizaje tiene que incluir el conocimiento sobre la **situación socio-cultural** de los países (que percepción hay sobre el feminismo y la violencia, mutilación genital, etc.) y sobre las comunidades con las que se trabaja.

Igualmente, los/las profesionales tienen que conocer **la situación personal**, las historias en el país de origen, la experiencia migratoria, las necesidades y la realidad del día a día de las personas que van a participar en el grupo para acercarse más a ellos.

Al mismo tiempo, es importante tener herramientas sobre la **facilitación de grupos** y conocimiento específicos en intervención grupal.

Es muy importante que cada profesional sea consciente y **revise** sus propios **conocimientos**, valores, creencias, prejuicios y **estereotipos** para hacer una deconstrucción del racismo y del sexismo y que tenga asesoramiento sobre cuestiones éticas.

Por otro lado, el trabajo tiene que desarrollarse con metodologías que **no sean directivas** y no aleccionen a los participantes, sino que busquen cooperación y vínculos con ellos.

Por último, los/las profesionales indican que las habilidades esenciales para un programa de este tipo son las comunicativas, de **escucha activa**, de **empatía**, de **comprensión** y de adaptación a la diversidad.

#### *Requisitos contextuales y organizativos*

Las personas expertas han reportado la necesidad de disponer de **redes de trabajo** más fuertes y compartir con los/las profesionales de otras disciplinas (educación social, psicología, juristas, profesorxs, trabajo social, etc.), con el fin de compartir conocimientos, divulgar el trabajo y establecer acciones en el territorio.

Al mismo tiempo, es importante la creación de espacios de **supervisión** (tanto a nivel individual como en equipo), de seguimiento y acompañamiento, con el fin de abordar el **autocuidado**, el apoyo y tener espacios de intercambio entre los/las profesionales, compartiendo opiniones y estrategias.

Además, se consideró fundamental la participación de un/a traductor/a y una **formación lingüística y cultural básica** para las personas formadoras, para que los hombres migrantes no las vean como alguien tan ajena a su cultura.

#### *Expectativas y necesidades para una formación específica*

Finalmente, fueron consideradas las expectativas y lo que podría motivar a los/las profesionales a participar en una formación específica y realizar una iniciativa de prevención de este tipo.

Ante todo, las personas expertas advirtieron que hay que tener en cuenta que generalmente los/las profesionales tienen **expectativas poco realistas** sobre los colectivos migrantes (sean hombres o mujeres), pidiéndoles muchas veces más de lo que se les pide a otros colectivos (no migrantes).

Lo que podría motivar es tomar conciencia de la **necesidad social** de una formación sobre prevención de la violencia y sensibilización de género con hombres migrantes y refugiados: a través de esta, se podría mejorar la calidad de vida de las personas migrantes y refugiadas y el impacto social que genera, acabar con los estereotipos y erradicar la violencia contra las mujeres.

De la misma manera, es importante el reconocimiento del **crecimiento personal y profesional** que se podría derivar de una formación de este tipo, y verlo como algo que puede potenciar la **calidad del trabajo**, la mejora de las intervenciones, y el **bienestar** a nivel personal.

Un asunto interesante que se planteó es que más que motivar únicamente a los/las profesionales en tomar parte de una formación de este tipo, tanto las **organizaciones** como las personas directivas deberían ser motivadas a tomarlas. De hecho, fue señalado que los/las profesionales ya están pidiendo cursos formativos o talleres porque la mayoría detecta violencia de género trabajando con refugiados y/o migrantes.

Por otra parte, abordar las necesidades indicadas previamente, como por ejemplo contar con más herramientas en la intervención, animaría a la participación a una formación específica.

“Hay profesionales no formadxs sobre interculturalidad y género”

“Lxs profesionales están viviendo ansiedad a la hora de poder gestionar los pasos de violencia de género con las refugiadas”

“Saber contextualizar la especificidad de la violencia de un hombre inmigrante y saber interseccionar las otras dimensiones de su experiencia”

*Respuestas de lxs participantes en los grupos focales y entrevistas*

### Investigación cuantitativa

También en la encuesta en línea se indagaron las necesidades de los/las personas profesionales para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados; en particular se preguntó por un lado cómo de importantes son diferentes necesidades (de 1 = “nada importante” a 5 = “muy importante”) y por el otro en qué medida las tienen cubiertas (de 1 = “no cubierta” a 5 = “muy cubierta”). La *tabla 9*, muestra los promedios en orden de importancia.

*Tabla 9: Importancia de las necesidades y cuanto estas están cubiertas*

Respuestas	Promedio* (importancia)	Promedio** (cobertura)
Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias con refugiados y migrantes (discriminación/racismo)	4,7	3
Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias respecto al género y la violencia (discriminación/sexismo)	4,7	3,2
Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias respecto al género y la violencia en hombres refugiados y migrantes	4,6	2,9
Tener conocimientos y aptitudes para trabajar con hombres en cuestiones de género y masculinidad	4,6	2,8
Tener conocimientos y aptitudes para detectar y abordar la violencia de género y la doméstica en los perpetradores y en las víctimas	4,6	3
Tener conocimientos y aptitudes para la intervención grupal y para gestionar los procesos grupales en el trabajo preventivo con hombres	4,6	2,9
Tener conocimientos y habilidades para el trabajo en grupo con hombres de diversas culturas	4,5*	2,9
Conocer los problemas, las dificultades y las barreras en el proceso de integración de los migrantes en la nueva cultura	4,4	3,1
Conocer las relaciones familiares y los roles de género en las culturas de origen	4,3	2,7
Conocer los protocolos y mecanismos de remisión pertinentes para hacer frente a la violencia de género y a la doméstica	4,3	3,2
Conocer el marco jurídico nacional sobre la violencia de género y la doméstica	4,1	3,2
Conocer el sistema nacional de aceptación e integración de migrantes/refugiados	4	3,2

*Notas:* \* n = 47; \*\* n = 46.

Lxs participantes añadieron las “otras” necesidades de tener sentido del humor, resiliencia y cuestionar los privilegios.

Destaca que, por una parte, todas las necesidades fueron valoradas entre bastante o muy importantes (de hecho, todas tienen puntuaciones medias por encima o igual al 4), pero que por otra, estas están solo un poco a moderadamente cubiertas (los valores medios están comprendidos entre 2,7 y 3,2). Estas diferencias en los resultados nos indican una

gran necesidad de formación específica para cubrir estas necesidades todavía muy descubiertas.

## 5. Recomendaciones en resumen

Como hemos visto en el primer capítulo, las grandes olas de desplazamiento hacen que las personas migrantes y refugiadas sean vulnerables a múltiples formas de violencia y de discriminación. Por eso, existe una necesidad social de hacer un trabajo de sensibilización de género y de prevención de la violencia con el fin de mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y de los/as niños/as, de deslegitimar conductas y creencias violentas, y una necesidad de formar a profesionales para poder desarrollar este trabajo.

Del análisis cualitativo (a través de grupos focales y entrevistas con personas expertas) y cuantitativo (a través de una encuesta) de las necesidades y de los recursos disponibles en España podemos resumir las siguientes recomendaciones, tanto para un programa de sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres migrantes o refugiados como para la formación específica a profesionales para poder desarrollar tal trabajo.

### 5.1. Trabajo de sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados

Teniendo en cuenta que la **violencia es un problema transversal a todas las culturas** y que existen algunas diferencias culturales que pueden reflejarse en una cierta normalización y/o interiorización de patrones de conducta violenta, dentro de un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género con hombres migrantes y refugiados es importante implicarlos como aliados destacando los beneficios de su participación para generar un cambio positivo en los modelos relacionales y de género en sus familias y comunidades.

Para conseguir estos objetivos, es importante promover dentro del grupo de trabajo los valores de **igualdad, respeto, aceptación e inclusión**, y así generar confianza entre los participantes permitiendo la creación de un **espacio seguro** donde los hombres se sientan libres para **expresarse y compartir** sus experiencias. Por lo tanto, hay que implicar, en la medida de lo posible, a los participantes en el diseño y desarrollo del programa, para que se lo hagan suyo, y adaptar la intervención y los contenidos a sus necesidades e intereses, posiblemente sin tratar de entrada el tema de la violencia.

Hay una recomendación clara de dar espacio para que se puedan relatar, escuchar y validar las experiencias de **huida / migración y los traumas** relacionados al proceso migratorio, con toda su carga emocional. La propia victimización de la violencia y/o experiencia de las desigualdades estructurales, la discriminación y el racismo, pueden ser una buena puerta de entrada para aumentar la consciencia de otra desigualdad estructural, la de género, y las discriminaciones y violencias derivadas.

Los contenidos que se tienen que tratar en un trabajo de este tipo son las diferentes formas de **violencia**, la **masculinidad**, la estructura del **patriarcado**, la desigualdad de **género** con sus **roles** sociales y sus estereotipos, el **rol familiar** (como padre y/o marido), las **relaciones sexo-afectivas**, acompañando a los participantes hacia modelos igualitarios alternativos.

Además, es fundamental crear un diálogo intercultural sobre estos contenidos evitando cualquier tipo de eurocentrismo o colonialismo y valorando explícitamente prácticas y valores culturales relevantes de los países de origen.

Es muy importante trabajar estos temas a través de la **cotidianidad** de los participantes, desde una perspectiva **positiva e interseccional**, y **adaptando** estos contenidos a la diversidad de identidades culturales y masculinas que existe dentro del grupo.

De la misma manera, es necesario ofrecer herramientas de comunicación y de habilidad social, como practicar la **empatía**, la **escucha activa** y la **asertividad**. Al mismo modo, es importante promover la expresión y el reconocimiento de sus **emociones**.

Hay que considerar que se pueden encontrar **dificultades** en este proceso, como el hecho de que los hombres migrantes y refugiados tienen otras prioridades y que pueden ser víctimas de una doble estigmatización (como migrante y como potencial agresor de violencia) y de otras formas de violencias.

Es importante resolver la **cuestión cultural y lingüística** de manera adecuada a la hora de realizar un programa de este tipo, y sería aconsejable trabajar con un/a mediador/a cultural como co-facilitador/a del grupo, que se haya formado en los contenidos e idealmente sea del país de origen de los participantes.

Finalmente, las mejores estrategias para alcanzar los hombres migrantes y refugiados para la **participación** al programa y así promover el trabajo son involucrar a asociaciones / comunidades / organizaciones que trabajan con ellos y/o a miembros respetados / referentes de sus comunidades.

## 5.2. Desarrollo de capacidades para los/las profesionales

Para llevar a cabo un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género con hombres migrantes y refugiados es importante que los/las profesionales dispongan de **herramientas, conocimientos y habilidades** que les permitan detectar, abordar y modificar posibles patrones de discriminación y conductas violentas.

Para ello, es básico que los/las profesionales reciban una formación específica sobre temas como la **perspectiva de género**, y, más concretamente, **las masculinidades**, la **violencia de género**, la **migración**, la **interculturalidad**, y la **intervención** en estos temas.

Se considera fundamental que reflexionen sobre sus propias **creencias, expectativas y experiencias** respecto al género y la violencia y respecto a los refugiados y los migrantes, es decir, que sean conscientes de y se trabajen su propio racismo y sexismo.

De la misma manera es importante tener unos conocimientos mínimos de la **situación socio-cultural** de los países de origen de los participantes y de las dificultades a las que se enfrentan en su proceso migratorio. Idealmente también tendrían una **formación lingüística** básica.

Se tiene que impulsar una modalidad **acogedora**, no directiva, y de adaptación a los participantes con los que se trabaja en el programa. Por eso tienen que valerse de herramientas como la **empatía**, la **comprensión** y la **escucha activa**.

Igualmente, es importante la creación de espacios de **supervisión** y disponer de **redes de trabajo interprofesionales e interorganizacionales** sólidas para la coordinación, colaboración y el intercambio de experiencias, ideas y buenas prácticas.

Para los/las profesionales, un programa de este tipo puede aportar conocimientos, mejorar la calidad del trabajo, y llevar a un crecimiento a nivel personal, estableciendo nuevos **protocolos de intervención** y acciones en el territorio o mejorando servicios ya existentes.

## Bibliografía

- Accem. Datos Refugiados 2019: se duplicaron las solicitudes pero se redujo la tasa de personas protegidas. Accedido en: <https://www.accem.es/datos-proteccion-internacional-espana-2019>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiado (ACNUR). Datos básicos. Accedido en: <https://www.acnur.org/es-es/datos-basicos.html>
- Bonino, L. (1998). Micromachismos: la violencia invisible en la pareja.
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) (2019). Informe CEAR 2019. Accedido en: <https://www.cear.es/informe-anual-2019/>
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). Más que cifras. *Imágenes 1, 2, 3, 4*. Accedido en: <https://www.masquecifras.org/>
- Connell, R.W. (2005). *Masculinities* (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge: Polity
- Farahani, F. K. A. (2008). *Norms, attitude and sexual conduct among female college students in Tehran: implications for reproductive health policy and research*. PhD thesis, London School of Hygiene & Tropical Medicine. DOI: <https://doi.org/10.17037/PUBS.00682381>
- Hearn, J. (1998). *The violences of men: How men talk about and how agencies respond to men's violence to women*. London: Sage.
- Macey, M. (1999). Religion, male violence, and the control of women: Pakistani Muslim men in Bradford, UK. *Gender & Development*, 7, 48-55.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Gobierno de España). Manual de gestión de Sistema de Acogida e Integración para Solicitantes y Beneficiarios de Protección Internacional. Accedido en: [http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/Subvenciones/AreaIntegracion/proteccion\\_internacional/manuales\\_comunes\\_gestion/documentos/Manual\\_de\\_Gestion\\_Sistema\\_acogida.pdf](http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/Subvenciones/AreaIntegracion/proteccion_internacional/manuales_comunes_gestion/documentos/Manual_de_Gestion_Sistema_acogida.pdf)
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (Gobierno de España). Portal de inmigración. Protección Internacional y Asilo. Accedido en: <http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>
- Nayak, M., Byrne, C., Martin, M. and Abraham, A. (2003). Attitudes toward violence against women: A cross-nation study. *Sex Roles*, 49, 333-342.

## Anexos

**Anexo 1: Información para participantes y formulario de consentimiento informado (para los grupos focales)**

**Anexo 2: Hojas para anotaciones sobre las principales preguntas (para los grupos focales)**

**Anexo 3: Cuestionario FOMEN en línea**



## Información para participantes y formulario de consentimiento informado

### Taller de personas expertas

#### FOMEN: "FOCUS ON MEN": prevención de la violencia de género con hombres refugiados y migrantes

##### El proyecto FOMEN:

El proyecto "FOCUS ON MEN: prevención de violencia de género con hombres refugiados y migrantes" es un proyecto europeo de dos años de duración, financiado por el Programa de Derechos Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (proyecto nº REC-RDAP-GBV-AG-2018 - 856614). Está dirigido por organizaciones asociadas en seis países europeos y está coordinado por "Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)" en Austria. Aquí en España, Conexus es la organización que realiza las actividades del proyecto FOMEN y la persona responsable es Heinrich Geldschläger (e-mail: [investigacio@conexus.cat](mailto:investigacio@conexus.cat), tel.: 932171646).

##### Taller de Personas Expertas:

Los talleres de personas expertas tienen el objetivo principal de identificar las necesidades, los recursos y las buenas prácticas relacionadas con el trabajo preventivo de la violencia de género con hombres refugiados y migrantes en cada país socio. Grupos de personas expertas de los campos de la migración/educación intercultural, género/masculinidades y prevención de la violencia compartirán y debatirán necesidades, desafíos, recursos y buenas prácticas relevantes para guiar el desarrollo de las actividades del proyecto.

El taller de personas expertas durará alrededor de 2 horas. Un moderador le hará varias preguntas mientras facilita la discusión. Se tomarán notas y la discusión se grabará en audio para la precisión de la transcripción posterior.

##### Participación voluntaria:

La participación en el taller de expertos/as es voluntaria, y puede negarse a responder cualquier pregunta y retirarse del taller en cualquier momento.

##### Confidencialidad y protección de datos:

Cualquier información y datos personales que proporcione se tratarán de acuerdo con la normativa legal sobre protección de datos (Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal - LOPD - y el Reglamento UE 2016/679 - Reglamento general de protección de datos). Los resultados del Taller de personas expertas pueden resumirse en artículos publicados, informes y presentaciones. Las citas o los hallazgos clave siempre se presentarán de forma anónima, a menos que tengamos su permiso previo y explícito por escrito para atribuirselos a su nombre.

Sus datos personales que figuran en la lista de participantes del taller solo se utilizarán para contactarlo/la para su posible participación en otras actividades del proyecto FOMEN en el futuro. La lista de participantes se compartirá con el coordinador del proyecto, "Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark" (Graz, Austria), y la Comisión Europea (Dirección General de Justicia y Consumidores, Bruselas, Bélgica), con el exclusivo propósito de informar sobre esta actividad del proyecto, y será tratado de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos) por estas entidades.

Por favor no comparta con otras personas las identidades o respuestas de los y las participantes del taller de personas expertas, a fin de preservar la privacidad fuera del grupo.

### Consentimiento Informado

	SI	NO
He leído y comprendido la información para participantes, o me la han leído. He podido hacer preguntas sobre el taller de personas expertas y mis preguntas han sido respondidas a mi entera satisfacción.	SI	NO
Doy mi consentimiento voluntario para participar en este taller de personas expertas y entiendo que puedo negarme a responder preguntas y puedo retirarme de él en cualquier momento, sin tener que dar una razón.	SI	NO
Estoy de acuerdo en que el taller de personas expertas se grabe en audio y registre en notas escritas.	SI	NO
Mis palabras/contribuciones al taller de personas expertas pueden citarse en publicaciones, informes, páginas web y otros resultados de investigación de forma anónima.	SI	NO
Acepto que la asociación Conexus registre y procese los datos personales y la información que proporcione. Entiendo que esta información se utilizará solo para los fines establecidos en esta declaración y de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR).	SI	NO
Doy permiso para compartir mis datos personales en la lista de asistencia con el coordinador del proyecto, "Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark" (Graz, Austria), y la Comisión Europea (Dirección General de Justicia y Consumidores, Bruselas, Bélgica). Estas organizaciones tratarán mis datos de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR).	SI	NO
Doy mi permiso para que las fotografías del taller de personas expertas y de mi persona se utilicen en informes sobre la actividad y en los sitios web y las redes sociales del proyecto FOMEN y sus socios.	SI	NO

#### Acepto participar en el taller de personas expertas

_____	_____	_____
Fecha	Nombre de Participante	Firma
_____	_____	_____
Fecha	Nombre Investigador	Firma

*2 copias: 1 para el/la participante, 1 para el archivo del proyecto*

1. **Experiencias previas y buenas prácticas en la prevención de violencia de género o el trabajo para la igualdad con hombres inmigrantes o refugiados**
- ¿Cuáles han sido, qué se ha trabajado?
  - ¿Qué ha funcionado, qué estrategias / metodologías han sido útiles?
  - ¿Cuáles han sido las dificultades u obstáculos y cómo se han superado?

**2. Necesidades de los hombres inmigrantes y refugiados con respecto a la sensibilización de género y el trabajo preventivo de la violencia**

- ¿Qué contenidos deben abordarse en diferentes grupos destinatarios (solicitantes de asilo, migrantes, etc.)? ¿Qué necesidades tienen / perciben los hombres del colectivo, cuáles las mujeres?
- ¿Cómo presentar y realizar el trabajo sin volver a estigmatizar al colectivo y contribuir a discursos xenófobos?
- ¿Cómo llegar a (diferentes) hombres migrantes y refugiados (a través de qué servicios, canales de comunicación. etc.)?
- ¿Qué los motivaría a participar en una actividad de prevención?
- ¿Cuáles podrían ser las barreras para su participación y cómo podrían superarse?
- ¿Cómo se puede crear un espacio seguro en el grupo?

**3. Necesidades de las y los profesionales que trabajan con hombres inmigrantes y refugiados en sensibilizar y prevenir la violencia de género**

- ¿Cuáles son las principales necesidades de profesionales que trabajan con hombres inmigrantes y refugiados, en relación con el trabajo de sensibilización de género y de prevención de la violencia de género?
- ¿Qué conocimientos y habilidades serían necesarios para desarrollar un programa de prevención de violencia con estas personas?
- ¿Qué podría motivar a profesionales a participar en un curso de capacitación y realizar una iniciativa de prevención de este tipo?

#### 4. Propuestas para una encuesta sobre las necesidades y recursos para la prevención

Vamos a diseñar un cuestionario para poder recabar las experiencias, necesidades y opiniones relacionadas con la prevención de la violencia de género con hombres migrantes y refugiados de más personas que trabajan en el ámbito en todo el estado.

- ¿Cuáles consideras que son las preguntas más relevantes que se les debería hacer?
- ¿Cuáles de las preguntas discutidas hoy son importantes, cuáles no tanto?
- ¿Qué otras preguntas consideras que deberían realizarse?



Funded by the  
European Union's  
Rights, Equality and  
Citizenship Pro-  
gramme (2014-2020)



Co-funded  
by:



## Cuestionario en línea

WP2 Análisis de necesidades y recursos

FOMEN - FOCUS ON MEN: Trabajo de prevención de la violencia de género con hombres refugiados y migrantes

### El proyecto FOMEN

El proyecto "FOCUS ON MEN: Gender Based Violence Prevention Work with Male Refugees and Migrants" es un proyecto europeo que tiene una duración de dos años financiado por el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea (proyecto nº REC-RDAP-GBV-AG-2018 – 856614). Está dirigido por organizaciones asociadas de seis países europeos y está coordinado por Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG) en Austria. Para más información sobre el proyecto FOMEN, véase también: <https://www.focus-on-men.eu>

En España, Conexus es la organización que lleva a cabo las actividades del proyecto FOMEN y la personas responsables son: Heinrich Geldschläger, [heinrich@conexus.cat](mailto:heinrich@conexus.cat) Álvaro Ponce Antezana, [alvaroponce@conexus.cat](mailto:alvaroponce@conexus.cat)

Este cuestionario forma parte del Análisis de las Necesidades y Recursos del proyecto FOMEN y sus objetivos principales son:

- Recoger y analizar las necesidades percibidas por el grupo de hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de perspectiva de género y de prevención de la violencia,
- Recoger y analizar las necesidades de las personas profesionales que trabajan con migrantes y refugiados en relación a la perspectiva de género y la prevención de la violencia,
- Recoger y analizar ejemplos de buenas prácticas y oportunidades en este tipo de trabajo, así como las dificultades u obstáculos percibidos y las estrategias para solucionarlos,
- Establecer una colaboración con las personas profesionales y organizaciones para la implementación piloto del proyecto (formación de formadores/as, intervención piloto).

La encuesta consta de dos partes principales. La primera parte trata sobre tu opinión acerca de las necesidades de los hombres migrantes y refugiados en materia de sensibilidad de género y prevención de la violencia y sobre cómo satisfacerlas a través de un proyecto de prevención (incluyendo las necesidades de los/as profesionales para llevar a cabo tal proyecto). Esta primera parte tarda unos 20 minutos en completarse. La segunda parte es opcional, donde las preguntas se centran en ejemplos (de buenas prácticas), experiencias y lecciones aprendidas en este tipo de trabajo. Tarda unos 15 minutos en completarse.

Sabemos que estáis muy ocupados/as y por eso hemos intentado hacer la encuesta más corta. Sin embargo, esta es una oportunidad única para preguntar a las personas trabajadoras y expertas de primera línea de distintos países sobre estos asuntos tan importantes. Pensamos que estas preguntas son esenciales para entender cómo proceder con dicha cuestión de manera apropiada.

¡Muchas gracias de antemano por su colaboración!

## 1. Consentimiento informado

### Participación voluntaria

Contestar al Cuestionario es voluntario y, por supuesto, puedes negarte a responder cualquier pregunta o todo el cuestionario en cualquier momento.

### Confidencialidad y protección de datos

Cualquiera información y datos personales que proporciones serán tratados de acuerdo con Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) y con el Reglamento (UE) 2016/679 y del Consell de 27 d'abril de 2016 de Protecció de Dades (Reglamento General de Protección de Datos). Los resultados del cuestionario podrán ser resumidos y publicados en artículos, informes y presentaciones, donde las citas siempre se harán de forma anónima.

Acepto voluntariamente responder a este cuestionario y entiendo que puedo negarme a contestar preguntas y retirarme en cualquier momento.

- Sí  
 No

Mis respuestas al cuestionario pueden citarse en publicaciones, informes, páginas web y otros resultados de la investigación de forma anónima.

- Sí  
 No



## 2. Información personal e institucional

### 2.1 Por favor, proporciona la siguiente información sobre ti:

Género:

- Mujer  
 Hombre  
 No binario

Otro:

Edad:

- 18-24  
 25 -34  
 35-44  
 45-54  
 55-64  
 65 +

Profesión / formación básica:

- Educador/a  
 Trabajador/a Social  
 Psicólogo/a  
 Doctor/a  
 Sociólogo/a  
 Antropólogo/a

Otro:

¿Vives en el país en el que naciste?

- Sí  
 No

¿Te consideras una persona con una historia familiar internacional?

- Sí  
 No



co-financiado por la UE



¿Has sido una persona refugiada en algún momento de tu vida?

- Sí  
 No

**2.2. ¿En qué país trabajas? (posibilidad de opción múltiple)**

- Austria  
 Croacia  
 Alemania  
 Grecia  
 Italia  
 España

Otro:

**2.3. ¿Cuál es tu área de actividad/ experiencia/ especialidad? (posibilidad de opción múltiple)**

- Migración/ educación intercultural  
 Género / masculinidades  
 Prevención de la violencia

Otro:

**2.4. ¿Cuántos años de experiencia tienes en esta/s área/es?**

- Menos de 1  
 1 – 3  
 4 – 10  
 Más de 10

**2.5. ¿Con qué población trabajas? (posibilidad de opción múltiple)**

- Mujeres  
 Hombres  
 LGBTQI\*  
 Adultos  
 Menores  
 Nativos  
 Refugiados  
 Solicitantes de asilo  
 Migrantes

**2.6. Por favor, proporciona las siguientes informaciones sobre tu organización:**

- No, no trabajo en ninguna organización (autónomo, etc.)
- Sí

---

**2.7. Tu organización es...**

- Institución de derecho público / organismo público
- ONG /OSC
- Organismo privado
- Organización nacional
- Organización internacional

Otro:

**2.8. ¿Cuántos empleados/as tiene tu organización?**

- Menos de 10
- 11 – 50
- 51 – 100
- Más de 100

**2.9. ¿Cuál es la principal área de actividad de tu organización?**

- Migración/ educación intercultural
- Género / masculinidades
- Prevención de la violencia

Otro:

### 3. Necesidades de los hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de perspectiva de género y de prevención de la violencia

#### 3.1 ¿Cuán importantes son las siguientes necesidades para los hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de perspectiva de género y de prevención de la violencia?

	1 nada importante	2 poco importante	3 moderada- mente importante	4 bastante importante	5 muy importante
1. Aprender las opiniones, valores y leyes sobre la familia y sobre roles e igualdad de género en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Aprender las opiniones, valores y leyes sobre la violencia contra las mujeres y niños/as en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Aprender las opiniones, valores y leyes sobre LGBTIQ* en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Hablar sobre su experiencia de huida/migración y del trauma asociado con otros hombres migrantes y refugiados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hablar sobre la violencia y discriminación que han sufrido y siguen sufriendo, así como de sus consecuencias como base para prevenir la violencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hablar sobre las dificultades y barreras de cara a la participación en el país de residencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Reflexionar/ hablar sobre cómo el proceso de huida/migración e integración ha afectado y afecta a su rol e identidad como hombre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Discutir con otros hombres migrantes/ refugiados sobre cómo transformar su rol dentro de la familia y en otras relaciones en el país de residencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Conocer las diferentes formas de violencia sexual y de género y sus consecuencias para las víctimas/sobrevivientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Aprender sobre flirtear, citas, relaciones sexuales e íntimas en el país de residencia (en comparación con el país de origen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Otro: <input style="width: 350px; height: 15px;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**4. Alcanzar y motivar los hombres migrantes y refugiados en relación al trabajo de perspectiva de género y de prevención de la violencia**

**4.1. ¿Qué tan buenas crees que son las siguientes estrategias para llegar a los hombres migrantes y refugiados y/o motivarlos en participar en un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género?**

	1 muy pobre	2 pobre	3 aceptable	4 bueno	5 muy bueno
1. Informar y promover el trabajo a través de instituciones públicas/estatales que trabajan con personas refugiadas o migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Informar y promover el trabajo a través de ONGs/ OSCs que trabajan con personas refugiadas o migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Informar y promover el trabajo a través de asociaciones o comunidades locales que trabajan con personas refugiadas o migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Participación de miembros o líderes respetados entre los refugiados/ migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. A través de volantes o folletos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. A través del sitio web o las redes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. No mencionar "violencia" en el nombre del programa o en las actividades de difusión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Hacer las sesiones en o cerca de su comunidades/ lugares donde viven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ofrecer una compensación económica por su participación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ofrecer servicio de guardería	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ofrecer un certificado de participación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Otro: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**4.2. ¿Cuán importantes crees que son los siguientes obstáculos para la participación de los hombres migrantes y refugiados en un programa de prevención de la violencia y de sensibilización de género?**

	1 nada importante	2 poco importante	3 moderada- mente importante	4 bastante importante	5 muy importante
1. Sentirse (doblemente) estigmatizado como migrante y (potencial) perpetrador de violencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. La cuestión no es una prioridad en su situación actual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Falta de recursos para asistir (tiempo, dinero para el transporte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Tener que viajar para participar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Miedo de las consecuencias jurídicas si se revela la violencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tener que comprometerse a asistir a un cierto número de sesiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Otro: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**5. Crear un espacio seguro para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados**

**5.1. ¿Qué tan buenas son las siguientes estrategias para crear, tanto como sea posible, un espacio seguro dentro del grupo para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia?**

	1 muy pobre	2 pobre	3 aceptable	4 buena	5 muy buena
1. Promover y crear una atmósfera de inclusión (de no discriminación, pero sí de diversidad de identidades culturales y masculinidades)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Adaptar el marco estructural y los contenidos a las necesidades individuales de los participantes (ritmo, límites, antecedentes personales/experiencias)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Aclarar las normas de confidencialidad (especialmente en los casos en los que la confidencialidad deberá romperse – consentimiento informado)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Fomentar la participación y la conversación entre todos los miembros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Crear espacios informales de interacción y construcción de relaciones (por ejemplo excursiones, cocina, visitas a museos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Disponer de mediadores/as culturales o miembros de las comunidades como co-facilitadores/as del grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Disponer de traductores para los distintos idiomas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Otro: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Abordar las cuestiones interculturales y lingüísticas en el trabajo de perspectiva de género y prevención de violencia**

**6.1. ¿Qué tan buenas son las siguientes estrategias para abordar las diferencias interculturales y lingüísticas en el trabajo de perspectiva de género y prevención de la violencia?**

	1 muy pobre	2 pobre	3 aceptable	4 buena	5 muy buena
1. Disponer de intérpretes profesionales de fuera de la/s comunidad/es local/es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Disponer de intérpretes de la/las comunidad/es local/es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Que los propios miembros del grupo realicen las traducciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Disponer de mediadores/as interculturales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Tener como co-facilitadores/as a mediadores/as interculturales capacitados/as o nacionales del país de origen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Usar métodos menos basados o no basados en el lenguaje (como teatro, arte, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Usar recursos audiovisuales/multimedia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Otro: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**7. Necesidades las personas profesionales para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados**

Respecto a las siguientes necesidades de los/as profesionales para trabajar la perspectiva de género y la prevención de la violencia con hombres migrantes y refugiados:

a. ¿Cómo de importantes crees que son?

b. ¿En qué medida crees que están cubiertas?

<b>a) Importancia de esta necesidad</b>	1 nada importante	2 poco importante	3 moderada- mente importante	4 bastante importante	5 muy importante
1. Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias con refugiados y migrantes (discriminación/racismo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias respecto al género y la violencia (discriminación/sexismo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias respecto al género y la violencia en hombres refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Conocer las relaciones familiares y los roles de género en las culturas de origen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Conocer los problemas, las dificultades y las barreras en el proceso de integración de los migrantes en la nueva cultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Conocer el sistema nacional de aceptación e integración de migrantes/refugiados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Conocer el marco jurídico nacional sobre la violencia de género y la doméstica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Conocer los protocolos y mecanismos de remisión pertinentes para hacer frente a la violencia de género y a la doméstica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tener conocimientos y aptitudes para trabajar con hombres en cuestiones de género y masculinidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Tener conocimientos y aptitudes para detectar y abordar la violencia de género y la doméstica en los perpetradores y en las víctimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Tener conocimientos y habilidades para el trabajo en grupo con hombres de diversas culturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Tener conocimientos y aptitudes para la intervención grupal y para gestionar los procesos grupales en el trabajo preventivo con hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Otros: <input style="width: 300px; height: 15px;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 no cubierta	2 un poco cubierta	3 moderada- mente cubierta	4 bastante cubierta	5 muy cubierta
<b>b) Esta necesidad está cubierta</b>					
1. Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias con refugiados y migrantes (discriminación/racismo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias respecto al género y la violencia (discriminación/sexismo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Haber reflexionado sobre las propias creencias, estereotipos y experiencias respecto al género y la violencia en hombres refugiados y migrantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Conocer las relaciones familiares y los roles de género en las culturas de origen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Conocer los problemas, las dificultades y las barreras en el proceso de integración de los migrantes en la nueva cultura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Conocer el sistema nacional de aceptación e integración de migrantes/refugiados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Conocer el marco jurídico nacional sobre la violencia de género y la doméstica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Conocer los protocolos y mecanismos de remisión pertinentes para hacer frente a la violencia de género y a la doméstica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tener conocimientos y aptitudes para trabajar con hombres en cuestiones de género y masculinidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Tener conocimientos y aptitudes para detectar y abordar la violencia de género y la doméstica en los perpetradores y en las víctimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Tener conocimientos y habilidades para el trabajo en grupo con hombres de diversas culturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Tener conocimientos y aptitudes para la intervención grupal y para gestionar los procesos grupales en el trabajo preventivo con hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Otros: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

**8. Ejemplos de buenas prácticas en la labor de prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados**

¿Conoces algún ejemplo de trabajo sobre género/ masculinidad y/o prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados?

- Sí  
 No

---

**8.1. En caso afirmativo, proporciona una breve descripción y, si está disponible, un enlace a un sitio web o a cualquier documento con más información sobre cada una de las iniciativas que conozcas:**

¿Has participado en alguno de estos ejemplos de trabajo sobre género/masculinidades o prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados?

- Sí  
 No

---

¿Tienes conocimiento suficiente de alguno de estos ejemplos de trabajo sobre el género/masculinidades o sobre la prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados para poder responder a alguna pregunta al respecto a estos?

- Sí  
 No

---

¿Estás dispuesto/a a responder algunas preguntas sobre la experiencia y las lecciones que has aprendido en este trabajo (tomará unos 15 minutos)?

- Sí  
 No

---

**8.2. ¿Cuál fue el nombre del ejemplo de trabajo sobre género / masculinidades o prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados (si tienes conocimiento de varios ejemplos, por favor, elige el que consideres más relevante)?**

**8.3. ¿Cuáles fueron los tres objetivos principales del proyecto o de la iniciativa?**

**8.4. ¿Cuáles han sido las tres estrategias principales para llegar a los hombres migrantes o refugiados y lograr su participación (y en qué medida han tenido éxito)?**

**8.5. Por favor, describa brevemente los principales contenidos del proyecto.**

**8.6. ¿Cuáles han sido las tres principales dificultades u obstáculos para llevar a cabo el proyecto/ iniciativa y cómo se superaron?**

**8.7. ¿Cómo se han abordado las cuestiones culturales y lingüísticas y qué éxito han tenido (p. ej., intérpretes, mediadores/as culturales)?**

**8.8. En general, ¿cuáles son las tres principales lecciones aprendidas de este ejemplo de trabajo sobre género/ masculinidad o prevención de la violencia de género con hombres migrantes o refugiados?**

---

## 9. Información sobre los resultados y actividades del proyecto

9.1. Si deseas recibir información sobre los resultados y actividades del proyecto y quizás participar en éste, por favor, escribe un correo electrónico a Conexus, [investigacio@conexus.cat](mailto:investigacio@conexus.cat)

9.2 ¿Hay algo más de lo que desees informarnos o tienes algún comentario sobre el cuestionario o sobre el proyecto FOMEN?

---

¡Muchas gracias por tu tiempo y por compartir tus conocimientos con nosotros!

---

Conexus - 2020