

Sensibilización de género y prevención de la violencia con hombres refugiados y migrados

Estándares de Calidad FOMEN



Prevención de la violencia de género con hombres refugiados y migrados (REC-RDAP-GBV-AG-2018 -856614)

Abril 2021

Escrito por Elli Scambor, Marc Gärtner & Moritz Theuretzbacher

Con la contribución de Dean Ajduković, Silvia Amazzone, Martina Čarija, Heinrich Geldschläger, Marianne Hester, Álvaro Ponce, Despina Syrri, Daliah Vakili y Emma Williamson

Traducido al castellano por Francys Ladera y Heinrich Geldschläger

Esta publicación ha sido producida con el apoyo financiero del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención No 856614. El proyecto está cofinanciado en Austria por la Provincia de Estiria - Asuntos Sociales, Trabajo e Integración y en Croacia por la Oficina del Gobierno para la Cooperación con las ONG.

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



Introducción

El proyecto FOMEN se centra en enfoques innovadores de la prevención de la violencia de género para el trabajo con hombres refugiados o migrados. El presente documento recopila los estándares de calidad adecuados para la prevención de la violencia con perspectiva de género e intercultural. Basándose en los programas con buenas prácticas ya existentes en los distintos países socios del proyecto FOMEN y en otros, así como en el análisis de necesidades y recursos del FOMEN, el equipo interdisciplinar del proyecto de seis países, junto con otras personas expertas nacionales, evaluó las necesidades y los recursos e identificó las mejores prácticas relativas a la prevención de la violencia de género con hombres refugiados o migrados. Sobre la base de estos conocimientos, el equipo del FOMEN, bajo la dirección de la Asociación Austriaca para las Cuestiones de Género y de los Hombres de Estiria, elaboró los siguientes estándares de calidad para los programas de prevención de la violencia de género y creó también manuales para el trabajo con multiplicadores y el trabajo con hombres ([FOMEN website](#)).

El proyecto FOMEN tiene como objetivo comprender las condiciones previas necesarias para trabajar con hombres migrantes, quienes probablemente han experimentado diferentes tipos de racismo y violencia¹.

"El programa de prevención del FOMEN pretende trabajar con los hombres migrantes y refugiados en forma de talleres orientados al diálogo, para fomentar y desafiar su reflexión sobre los roles de género, el auto-cuidado, las relaciones sociales, la prevención de la violencia y las masculinidades cuidadoras (caring masculinities). Estos talleres se celebrarán en varios idiomas con intérpretes y se llevarán a cabo con métodos culturalmente sensibles".

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

A continuación, se presentarán los requisitos previos para llevar a cabo programas de prevención con hombres migrantes, con el fin de garantizar una aplicación adecuada². Para ello, parece necesario desarrollar criterios de calidad claros para los diversos aspectos de estos programas preventivos:

¹ En Europa existe una mala tradición de ignorar el racismo o de considerarlo un fenómeno marginal porque la sociedad mayoritaria blanca no se ve afectada. Hay que tener en cuenta que en el momento en que se redacta este documento, un movimiento mundial contra el racismo (institucional) sigue al asesinato del afroamericano George Floyd. Los meses y años siguientes deberán medirse, entre otras cosas, por la posibilidad de abordar el racismo de forma crítica en los programas de educación e investigación, de manera más profunda y continua.

² La estructura está inspirada en una directriz del Consejo de Europa sobre cultura democrática y diálogo intercultural: <https://rm.coe.int/a-model-of-the-competences-required-for-democratic-culture-and-intercu/16809940c3>.



Conciencia política del enfoque

Reflejar las estructuras y dinámicas de poder

En general, el programa de prevención FOMEN para el trabajo con hombres refugiados y migrantes aborda tres complejos sociales principales que se combinan de forma transversal y, hasta cierto punto, interseccional:

- género / masculinidad
- etnia / migración / racismo / interculturalidad
- violencia

Aunque en la sección "Competencias de las personas formadoras" describiremos con más detalle la interseccionalidad entre estos complejos, es importante señalar desde ahora cómo están relacionados con el poder y las desigualdades en términos de oportunidades y recursos:

Desigualdades de género y masculinidad hegemónica: El sistema de género se caracteriza principalmente por fuertes desigualdades basadas en una tradición patriarcal. Las culturas dominantes suelen distinguir sólo dos géneros y rechazan otras posibilidades de autoidentificación sexual. Los hombres/la masculinidad son considerados superiores dentro de estos sistemas dualistas y son dotados de mejores recursos (poder político, capital económico, estatus y recursos simbólicos) que las mujeres/feminidad³. Sin embargo, es importante saber que la obtención del estatus de "hombre de verdad" y de su dominación conlleva costes (como la asunción de riesgos, estilos de vida poco saludables y a veces

³ En lo que respecta al poder político, el predominio masculino en el liderazgo y la representación es notable, al igual que las diferencias de género en la riqueza, los ingresos y las jerarquías laborales para el sector económico. Para el estatus y el nivel simbólico, el lenguaje (como las estructuras genéricas masculinas) y las adscripciones de poder estereotipadas son los aspectos más importantes (Pimminger 2012, Bergmann et al. 2013).

violentos). Tanto dichos costes como los privilegios de poder que tienen los hombres, se reflejan en las formaciones y programas de prevención (cf. Messner, 2000⁴).

Racismo y desigualdades culturales: Los sistemas étnicos y racismo modernos se construyen principalmente sobre la base de los colonialismos del norte (europeos) contra el sur global⁵ (principalmente personas africanas, árabes, asiáticas y nativas / de primeras naciones). Al igual que el sistema de género (y quizás de forma más clara y consistente), los sistemas racistas y étnicos crean regímenes de poder que se distinguen por los privilegios de las personas blancas (a través de los recursos, el poder político, el estatus social, las hegemonías culturales y simbólicas) y la devaluación y discriminación de las personas de color (pobreza, falta de poder y baja representación, vigilancia y criminalización, exotismo, devaluación, etc.). Mientras que los regímenes de fronteras excluyen a muchas personas de color de lugares con recursos y más seguros, los sistemas de valores culturales sitúan sistemáticamente el patrimonio cultural "blanco" por encima de los demás (Miles 1989⁶). Estos diferentes niveles de exclusión, discriminación y privilegios, o de sobrevaloración e infravaloración, deben reflejarse en las formaciones y programas de prevención.

*Violencia de género*⁷: La violencia interpersonal y su relación con el género son cuestiones complejas, y a menudo los debates se atascan y confunden por problemas conceptuales y de definición. Cuando se trata de los hombres y la Violencia de Género (VG), la confusión es aún más común, y un buen punto de partida para evitarla, es proporcionar definiciones de los distintos términos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció una categorización útil de la violencia, que diferencia entre violencia colectiva, auto-dirigida e interpersonal (Krug et al., 2002⁸). Centrándonos en la violencia interpersonal, se separa la violencia contra la pareja y los miembros de la familia de la violencia en la esfera pública, contra conocidos o extraños. Esta clasificación es útil para el debate sobre el género y la violencia interpersonal, ya que los hombres y las mujeres se ven afectados de forma diferente por la violencia en la esfera pública y la violencia en la esfera doméstica o familiar. En ambas esferas, la mayoría de los actos violentos son cometidos por hombres. La concepción tradicional feminista de la violencia ha hecho hincapié en el hecho de que muchas mujeres sufren la violencia de los hombres, especialmente (pero no sólo) en sus hogares. La violencia de género, tal y como la define Hagemann-White (2008), incluye "... cualquier violación de la integridad física o mental de una persona, que está relacionada con el género de la víctima y del agresor, y que es perpetrada por la persona estructuralmente más poderosa que está explotando una relación de poder" (Hagemann-White, 2008: 8; nuestra traducción⁹). Esta definición es lo suficientemente amplia como para abarcar una serie de constelaciones de actos violentos

⁴ Messner, Michael (2000). *Politics of Masculinities. The Gender Lens*, Vol.3. UK: AltaMira Press.

⁵ Dennis, R.M. (2004). "Racism". In Kuper, A.; Kuper, J. (eds.). *The Social Science Encyclopedia*, Volume 2 (3rd ed.). London; New York: Routledge.

⁶ Miles, Robert (1989). *Racism*. Routledge.

⁷ The following is based on Scambor, C. & Scambor, E. (2017). *Gender Based Violence and the Role of Men (Nasilje na podlagi spola in vloga moških)*. In: *Časopis za kritiko znanosti, Let. XLV, 2017, Številka 267*. P.115-127.

⁸ Krug, Etienne G., Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano (2002). *World Report on violence and health*. Geneva: World Health Organization.

⁹ HAGEMANN-WHITE, CAROL (2008): Vorwort. In *Gewalt im Geschlechterverhältnis. Erkenntnisse und Konsequenzen für Politik, Wissenschaft und soziale Praxis, Forschungsnetz Gewalt im Geschlechterverhältnis [GiG-net]* (ed.), 7 – 10. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

entre y dentro de los géneros¹⁰. Sin duda, una de las formas más comunes de violencia de género es la violencia de los hombres contra sus parejas femeninas, un tipo de violencia que está estrechamente vinculada a una relación de poder específica en la que los hombres mantienen, restablecen o demuestran su poder y dominio sobre las mujeres. Estos conceptos diferentes de violencia deben ser comprendidos y reflejados en las formaciones y programas de prevención.

Diversidad y conciencia cultural

Más allá de los regímenes de poder mencionados, deben reflejarse otras estructuras jerárquicas y exclusiones: La heteronormatividad y la homofobia, las jerarquías de clase, las posiciones sociales que conllevan diferentes edades y/o capacidades, etc. Pero la "diversidad" es, más allá de las diferentes posiciones estructurales y jerarquías de poder, también la pluralidad de personas y formas de vida: Abordar la diversidad *"tiene como objetivo el reconocimiento y la valoración de las personas, independientemente de su origen social, étnico, etc., su género, orientación sexual, afiliación o creencia religiosa, edad, capacidades físicas o mentales u otras características"*¹¹. Esto es aún más importante en el contexto intercultural y diverso del trabajo con hombres migrantes. Estos hombres son diferentes entre, tienen biografías y sistemas de creencias distintos. Para permitir una ejecución adecuada y eficaz del programa, estas diferencias no sólo deben ser apreciadas, sino también resaltadas y, cuando esto cause irritabilidad entre los participantes, debe poderse comentar abiertamente.

Basado en fortalezas y modelos

En lugar de centrarse únicamente en las necesidades (o peor aún: en los déficits y carencias) de los participantes, el programa preventivo debe basarse en sus capacidades y recursos. El objetivo es empoderarles, y para ello fomentar la conciencia de sus propias capacidades es lo que funciona mejor. Por lo tanto, se puede aplicar el modelo del Desarrollo de Comunidades Basado en Fortalezas (Asset-Based Community Development - ABCD), que se centra en aprovechar los puntos fuertes, las habilidades y la experiencia de las personas¹². Este modelo permite una perspectiva más holística de los hombres, dando a los participantes la oportunidad de convertirse en colaboradores en la prevención de la violencia (sexual, de género, homofóbica y otras). Además, este modelo da a los participantes masculinos la oportunidad y el espacio para reconocer sus propias necesidades. Al involucrar a los hombres y a los niños como parte de la solución en lo que respecta a la prevención de la violencia sexual y de género, y al abstenerse de presentarles como agresores potenciales, se favorece la obtención de resultados positivos¹³. Esto también puede animar a los participantes a convertirse en líderes y/o modelos de conducta

¹⁰ Léase la definición de EU de la Violencia de Género: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

¹¹ Eine Welt der Vielfalt e.V.: Diversity – was ist das? (<https://www.ewdvdiversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>)

¹² Cf. ABCD toolkit at: <https://naaee.org/sites/default/files/whatisassetbasedcommunitydevelopment.pdf>

¹³ Más información sobre la prevención de la violencia para hombres de diferentes comunidades étnicas ofrece el programa RISE: <https://www.lifepathsresearch.org/wp-content/uploads/Breaking-Free-from-the-Web-of-Violence.pdf>.

en su comunidad y a transmitir el mensaje de forma creíble y auténtica¹⁴. Tal y como menciona Sufian (2015, en Flood & Howson), las actividades culturales, los deportes y otras actividades prácticas y divertidas o los talleres de pareja podrían servir como buenos marcos para involucrar a los hombres en la prevención de la violencia.

Apropiación por y motivación de los participantes

El programa educativo debe promover su “apropiación” por parte de los participantes, lo que les brinda la oportunidad de ser parte del proceso y fomenta su motivación para participar a través de:

- establecimiento de metas colectivas,
- jerarquías planas y una conducta democrática y participativa,
- otorgar a los participantes roles de liderazgo dentro de la dinámica del taller para mejorar su sentimiento de empoderamiento,
- co-crear el programa con el grupo objetivo, con el fin de mejorar su identificación con el programa y fomentar su sostenibilidad.

La apropiación no solo contribuye a efectos más sostenibles (ver párrafo a continuación) al fomentar que los participantes apliquen las lecciones aprendidas en sus comunidades y contextos. También puede servir como un incentivo para mantener motivados a los beneficiarios a lo largo del programa, incluso si sus vidas consisten en mucho estrés y tensión (por ejemplo, cuando viven en viviendas aisladas de grupos más grandes de solicitantes de asilo, con escasos recursos económicos, etc.).

Espacio valiente y espacio seguro

Como se señala a continuación (párrafo sobre las condiciones marco), el entorno y el enfoque del programa preventivo deben permitir una conducta lo más segura posible para todos los participantes. Se recomienda establecer reglas básicas con los participantes para crear también un espacio valiente¹⁵, para que los participantes se abran y discutan temas relevantes y emocionalmente desafiantes¹⁶. De acuerdo con los postulados del enfoque de interacción centrado en los temas, “las perturbaciones y las implicaciones apasionadas tienen prioridad” (Cohn, 1975¹⁷) para garantizar la atención y la capacidad de apertura de los participantes.

Competencias de las personas formadoras

Profesionales capacitadas/os

Como se ha indicado en el párrafo anterior, el enfoque exige personas facilitadoras altamente calificadas, políticamente conscientes y sensibles al poder. Deben estar

¹⁴ Como propone Howard (2014) para el trabajo comunitario y la educación con hombres afroamericanos. (Black Male(d): Peril and Promise in the Education of African American Males).

¹⁵ Para la distinción entre espacios valientes y seguro consulte: Arao & Clemens (2013): <https://www.gvsu.edu/cms4/asset/843249C9-B1E5-BD47-A25EDBC68363B726/from-safe-spaces-to-brave-spaces.pdf>

¹⁶ Se puede aprender más de iniciativas experimentadas con espacios valientes como <https://www.bravespacealliance.org/training>

¹⁷ Cohn, Ruth C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

informadas de manera integral sobre los tres temas subyacentes: migración/racismo/interculturalidad, género/masculinidad y violencia/prevención. También deben conocer las relaciones entre estas categorías y las formas interseccionales de analizar estas relaciones. Eso significa que deben ser conscientes de cómo los hombres, las mujeres y las personas trans de color se ven afectadas de manera diferente por la violencia (y de manera diferente en comparación con las personas blancas). Más allá de eso, la migración, el racismo y el estatus legal de una persona son factores potenciales para tener (o no tener) poder, recursos sociales y financieros que son un elemento definitorio de la vulnerabilidad/exposición a la violencia y de los recursos para hacerle frente. De manera similar, esto se aplica al género (pensando en las brechas en los recursos, pero también en el estado de género de las personas trans). Los equipos multi-profesionales son claramente una ventaja en este contexto.

Las personas facilitadoras deben ser conscientes de sus propias creencias y prejuicios y ser capaces de distanciarse de ellos y centrarse en el grupo y su dinámica. Deben practicar un enfoque no discriminatorio y evitar estigmatizar a los hombres como agresores (siendo conscientes de la relación relativamente estrecha entre masculinidades y violencia).

Por lo tanto, la conciencia de género es una cualidad crucial de las personas facilitadoras.

Competencias interculturales

Enseñar y capacitar a personas de orígenes étnicos y culturales mixtos es un desafío, especialmente cuando están en juego temas emocionales e íntimos (como la violencia y las identidades de género). Es necesario reflejar los sistemas de valores culturales y los prejuicios, tratar las diferencias con respeto, evitando al mismo tiempo la trampa del relativismo cultural (por ejemplo, excusando los patrones patriarcales, homofóbicos o exclusivos cuando aparecen también en grupos étnicamente estigmatizados). Las personas facilitadoras deben poder identificar, comprender y abordar eventuales tabúes y estereotipos del grupo destinatario.

Evaluar críticamente las diferencias culturales en los modelos de Hofstede, GLOBE u otros (cf. Mc Sweeney 2015¹⁸) podría ser un buen punto de partida: Categorías como colectividad versus individualidad, jerarquía, prescripciones de género, patrones de comunicación, etc. podrían servir como primera cuadrícula de orientación para las diferencias en un grupo educativo.

Como ya se ha señalado anteriormente, los antecedentes culturales de las personas facilitadores y participantes son de importancia crítica. Estos deben reflejarse en particular si las personas facilitadoras pertenecen a grupos que generalmente no experimentan racismo o discriminación étnica / nacional. La facilitación multiétnica también puede ser una ventaja para poder mostrar y abordar de manera creíble diversos antecedentes, especialmente con respecto al racismo y la experiencia biográfica.

18 Brendan Mc Sweeney (2015): Hall, Hofstede, Huntington, Trompenaars, GLOBE: Common Foundations, Common Flaws, en: Transculturalism and Business in the BRIC States Publisher, Yvette Sánchez and Claudia Franziska Brühwiller

Para garantizar que los participantes puedan abrirse y participar de forma activa, las barreras del idioma deben superarse de la mejor manera posible.

Los diversos miembros del equipo ofrecen diferentes oportunidades para que los participantes se identifiquen con las personas facilitadoras que podrían tener otras experiencias de vida y antecedentes, o habilidades lingüísticas. El acceso a un equipo multi-profesional y diverso puede incluir personas expertas de diferentes ámbitos (derecho, sexualidad, igualdad de género, prevención de la violencia...) y personas que aporten diferentes habilidades en cuanto a métodos (métodos de intercambio, intervención, etc.).

Métodos y sensibilización: abordar la violencia y el género

Las personas facilitadoras deben tener una formación integral en la enseñanza sobre la violencia, sobre todo en relación con el género y la masculinidad. Deben poder hacer referencia a los documentos y directrices de prevención vigentes de la UE y la ONU¹⁹.

La deconstrucción de mitos sobre género y violencia puede servir como un buen camino para entrar en la discusión:



https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-eu_action_to_combat_violence_against_women-2019.pdf

Sin embargo, el debate debe profundizarse y diferenciarse: la noción de violencia de género no solo debe ir más allá de las definiciones de violencia de hombres contra mujeres, sino que debe comprender las raíces de género de la violencia de hombres a hombres, la violencia homofóbica y transfóbica, etc.. También es importante nombrar a los hombres no solo como posibles perpetradores, sino también como posibles víctimas y testigos con responsabilidades y necesidades (y, viceversa, nombrar a los perpetradores no solo como hombres). Al mismo tiempo, se debe evitar la trampa de relativizar el exceso de perpetración masculina y negar la masculinidad hegemónica. Muestre datos y cifras apropiados sobre la violencia de género.

¹⁹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en

Supervisión y espacio para la reflexión / formación continuada

La supervisión regular es esencial tanto para las personas facilitadoras como para las intérpretes / mediadoras culturales para garantizar un aprendizaje continuo y una entrega de alta calidad y evitar cesgos. También es necesaria una reflexión psicológica y un debriefing en situaciones emocionalmente desafiantes para evitar una involucración emocional excesiva o improductiva o incluso el agotamiento (burn-out).

Se recomienda encarecidamente que las personas facilitadoras sean competentes o estén dispuestas a formarse en enfoques que mejoran la calidad de la facilitación en el contexto de temas muy sensibles y dinámicas de grupo, como la interacción centrada en los temas y la comunicación no violenta.

Condiciones apropiadas del marco de referencia

Traducción / comprensión / mediación cultural

Como se ha señalado anteriormente, una comprensión común en diferentes niveles (idioma, patrones culturales y sistemas de creencias) es crucial. Esto no solo se debe fomentar a través de la interpretación (y potencialmente por la mediación cultural), sino que también debe reflejarse en todas las unidades de los programas (por ejemplo, mediante actividades de reflexión que aborden de manera específica y abierta posibles malentendidos).

Accesibilidad (barreras bajas)

El acceso a un programa educativo y a otras medidas debe ser fácil (de barreras bajas) y basarse en un trabajo de divulgación y difusión. Esto se refiere a la ubicación (suficientemente céntrica y de acceso rápido y fácil también en transporte público), accesibilidad (para personas con necesidades especiales: ascensores, etc.) y seguridad (para grupos vulnerables).

Infraestructura y servicio

- Se debe proporcionar comida (teniendo en cuenta las preferencias y limitaciones culturales) y el acceso a una cocina puede ser útil.
- Desarrolle el programa en un espacio sin perturbaciones del exterior (intrusión de extraños, ruidos fuertes del exterior, etc.) y sin perturbar el entorno (al hacer ruido, hacer música / cantar, etc.).
- Los inodoros pueden ser un tema delicado: para algunas personas los inodoros de hombres o mujeres son importantes, para otras son necesarios los inodoros no binarios.
- Un servicio de cuidado de niños y niñas y el reembolso de los billetes de transporte pueden resultar útiles para los participantes.
- Las necesidades especiales deben preguntarse con anticipación.

Horario

El cronograma debe tener en cuenta las necesidades específicas de los grupos participantes: tiempo suficiente para profundizar en los temas, no demasiado tiempo para permitir la participación de personas con una agenda ocupada. La gestión del tiempo es crucial, ya que es una estructura que mantiene a las personas en el proceso (la atención disminuye cuando se habla demasiado) y ofrece igualdad de oportunidades (límites a las contribuciones de cualquier individuo). Estructuras de tiempo poco claras conducen a una falta de claridad sobre el curso de los eventos y a una confianza disminuida en la capacidad de gestión de las personas facilitadoras.

Eficacia sostenible

Calificación y confirmación de participación

Los participantes deben adquirir una confirmación de su participación para que se pueda reconocer la experiencia adquirida. Esto es relevante sobre todo por las dificultades a las que se enfrentan las personas de color en las áreas de formación y mercado laboral (Rözer & Werfhorst 2017²⁰, Carr 2016²¹, Blanchett 2006²²). Algunos gobiernos ya han establecido iniciativas para mejorar las calificaciones de los migrantes y refugiados; véase, por ejemplo, el enfoque del gobierno alemán en la *"integración a través de la educación"*²³. Las calificaciones no solo son relevantes para obtener reconocimiento y apoyo en el trabajo contra la violencia en las comunidades o alojamientos para refugiados. También contribuye potencialmente a que un acceso más amplio al mercado laboral sea más probable, por ejemplo, en las ONG, en la diversidad comercial, en la gestión de la salud o en la administración pública. Los certificados de participación son importantes para este propósito, y deberían enumerar exactamente el contenido y el método del programa educativo. Esto también podría ser un impulso para comparar los programas con los requisitos del mercado laboral o para ofrecer módulos adicionales, por ejemplo en las áreas de formación en diversidad en las empresas, en leyes antidiscriminación o en protección contra la violencia en los municipios, etc..

Gestión de la calidad, evaluación y desarrollo posterior

El programa educativo debe tener como objetivo mejorar con la experiencia acumulada de su ejecución, y hacerlo teniendo en cuenta los comentarios y la valoración de los participantes. Por lo tanto, se debe preparar un cuestionario adecuado para cada evento, que permita la retroalimentación de los participantes sobre los módulos individuales del programa y su implementación. A largo plazo, también debería ser posible evaluar la eficacia del programa educativo midiendo la implementación por parte de los participantes, p. ej. en su trabajo comunitario: ¿Tuvo un efecto productivo? ¿Qué cambió y cómo ayudó específicamente el programa educativo? ¿Qué debería cambiarse para ayudar mejor a los participantes a implementar los aprendizajes del programa?

²⁰ <http://archive.isotis.org/wp-content/uploads/2018/02/ISOTIS-D1.2.-Inequalities-in-Educational-Opportunities-by-Socioeconomic-and-Migration-Background.pdf>

²¹ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-14721-1_52

²² <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189x035006024>

²³ <https://www.bmbf.de/de/fluechtlinge-durch-bildung-integrieren.html>

Creando redes

El objetivo del programa es ayudar a los hombres migrados a posicionarse en contra de la violencia y, a largo plazo, actuar como modelos a seguir para este propósito. También cabe mencionar la propia renuncia a la violencia, a la que deben comprometerse las personas facilitadoras. Por lo tanto, un programa puede vincular cambios a nivel individual y colectivo, como Hasiym (2015²⁴) describe para los programas en Indonesia, que también muestran que las acciones a nivel estructural (hombres que realizan tareas domésticas y “trabajo femenino” devaluado) tienen un impacto preventivo crítico en estructuras y comportamientos violentos. Por lo tanto, se recomienda alcanzar un gran número de comunidades de migrantes y refugiados, en residencias, hogares, vecindarios y tratar de reclutar activistas que puedan construir redes que marquen la diferencia en y para las comunidades²⁵.

Manual para impartir el programa educativo

Para implementar un programa educativo y para hacer disponibles para el público su base teórica y metodológica, sus métodos y contenidos aplicados, así como sus resultados, es útil un manual. Este debería presentar el programa educativo de una manera realista para facilitar la implementación para una audiencia más amplia, además de la información de antecedentes y las derivaciones mencionadas anteriormente.

Aquí puede encontrar el kit de herramientas del FOMEN, el manual y la descripción de los módulos: <https://www.focus-on-men.eu/resources>

²⁴ En Flood, Michael & Howson, Richard (2015). Engaging men in building gender equality. Newcastle upon Tyne : Cambridge Scholars Publishing <https://catalogue.nla.gov.au/Record/6851773>

²⁵ Véase, por ejemplo: Pixel project: male role models against violence - <https://16days.thepixelproject.net/16-male-role-models-helping-to-stop-violence-against-women>